

ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА ЗАНЯТОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-НЕЗАЩИЩЕННЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ

СОСТАВИТЕЛИ: *БЕРЕГОВАЯ Д. А., КОНСТАНТИНОВ С.А., КРУГЛОВА А. А. И ДР.*

ВВЕДЕНИЕ

Предельная динамичность, высокая степень сложности, малая предсказуемость сегодняшней действительности делают задачу освоения культурного и социального пространства, встающую перед каждым человеком, особенно сложной. Наложение же общецивилизационных сдвигов на специфические российские трудности последних лет делает проблематику социально незащищенных категорий населения особенно острой. Именно эта категория граждан, обладая наименьшей социальной и психологической защищенностью, испытывает особое давление общественных проблем.

Социально-экономические и политические перемены в российском обществе по-разному повлияли на положение различных групп и категорий населения в сфере занятости. В значительной мере усугубилось неравное положение на рынке труда социально незащищенных категорий населения, к которым относятся, прежде всего, незанятые женщины, имеющие несовершеннолетних детей, инвалиды, молодежь. Скрытые, неявные формы дискриминации этих категорий, такие как: отраслевая и профессиональная сегрегация на низкооплачиваемых непрестижных работах, существование неформальных барьеров на пути проникновения на высокие должностные уровни, – дополнились явными формами дискриминации при увольнении и приеме на работу.

В силу своей пониженной конкурентоспособности именно эти группы населения в первую очередь оказываются без работы и становятся клиентами службы занятости. Вот почему оценка потенциала занятости социально незащищенных категорий населения так важна в данной ситуации. Она необходима для определения трудового потенциала всего общества, а также его использования в масштабах целого государства, отдельных регионов с целью разработки социальной политики, внедрения социальных программ. Потенциал занятости важен еще и потому, что затрагивает практически все стороны жизнедеятельности человека: экономическую, образовательную, психологическую, культурную.

С точки зрения содействия занятости специфические особенности социально незащищенных групп населения рассматриваются как индивидуальные особенности конкретной личности – ее индивидуальные ограничения. Именно индивидуальные ограничения существенно снижают конкурентоспособность данного работника на рынке труда и, следовательно, уменьшают вероятность его трудоустройства в соответствии с личными склонностями и интересами. В связи с этим важным является рассмотрение понятия трудового потенциала как отдельной личности, так и различных групп работников в целом, который характеризует качество труда и его потенциальные возможности.

1. ПОНЯТИЯ «ПОТЕНЦИАЛ» И «ЗАНЯТОСТЬ»

В СОВРЕМЕННОЙ НАУКЕ

В энциклопедии Кирилла и Мефодия дается определение «потенциалу трудовому». «Потенциал трудовой – возможное количество и качество труда, которым располагает общество при данном уровне науки и техники. Это – часть производственного потенциала».

В статье «Потенциал маркетинга предприятия», опубликованной в журнале «Маркетинг в России и за рубежом», Е. В. Попов раскрывает понятие «потенциала маркетинга» [34]. Для разработки данной темы содержание категории потенциал маркетинга полезно в методологическом плане при описании содержания понятия потенциала занятости групп населения.

Снизить дисбаланс между теоретическими наработками маркетинга и их практическим применением возможно с помощью новой экономической категории – потенциал маркетинга. Потенциал маркетинга – это совокупность средств и возможностей предприятия в реализации маркетинговой деятельности. Необходимость введения нового понятия обусловлена насущным требованием разработки аппарата оценки применимости современных экономических подходов в практике деятельности предприятий. Оперативная численная оценка подобного потенциала позволит выявить скрытые резервы в развитии предприятий, а следовательно, увеличить отдачу от более обоснованного применения передового экономического инструментария.

Сущность потенциала маркетинга – это максимальная возможность предприятия в использовании передовых наработок в области маркетинга. Для выявления конкретного содержания потенциала маркетинга целесообразно применить проблемно-аналитический подход – представить иерархическую структуру составляющих потенциала. На различных уровнях представления данная категория должна интегрировать все большее количество средств по мере детализации анализируемых проблем. В итоге получится некая пирамида, во главе которой будет находиться собственно потенциал маркетинга, а в основании – приемы, модели, алгоритмы, методы постановки маркетинговой деятельности предприятия.

Потенциал маркетинга, характеризующий возможность применения различных маркетинговых ресурсов, по-видимому, в первую очередь должен являться интегральной характеристикой маркетингового ресурсного обеспечения предприятия.

Введение потенциала маркетинга как экономической категории позволит численно оценить полноту использования маркетинговых ресурсов предприятиями и будет способствовать более обоснованному принятию управленческих решений.

Тесным образом связано с понятием потенциала понятие занятости. Существуют многочисленные определения занятости, это:

а) социально-экономическая категория, характеризующая включенность населения в общественное производство. Все трудоспособное население распадается на две неравные группы: занятых в общественном производстве и

незанятых в нем из-за отсутствия вакантных мест, загруженности домашним хозяйством, учебы, нахождения на военной службе и по другим причинам;

б) степень участия трудоспособного населения в труде. В СССР свыше 90 % трудовых ресурсов было занято в народном хозяйстве в 1979 году;

в) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая им заработок; занятое население – население, вовлеченное в производственную и непроизводственную деятельность; безработные – трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в службах занятости в целях поиска подходящей работы и готовые приступить к ней.

С одной стороны, понятие занятости является экономической категорией, в ней проявляется отношение человека к средствам производства, осуществляется купля-продажа рабочей силы, существует несколько форм занятости – фрикционная, структурная, циклическая. С другой стороны, занятость является социальной категорией, в которой проявляются такие ее свойства, как средство дохода, общественно-полезный труд. Можно сказать, что занятость – это и процесс, и свойство.

В проблеме занятости можно выделить уровень занятости, вопросы оптимизации занятости, проблемы государственного регулирования занятости. Интересны и важны для общества вопросы динамики занятости и связанность ее с экономической стабильностью.

Проблема незанятости является объектом социальной защиты, социальной политики государства, так как из-за незанятого экономического положения возникает большое число следствий. Например, на современных российских предприятиях существуют проблемы неполной занятости, скрытой занятости.

Поэтому можно утверждать, что проблема занятости является междисциплинарной, комплексной. Уровень занятости связан с состоянием экономики и ее качеством. По величине занятости есть государственная статистика в динамике. Решение этой проблемы во многом зависит от объемов финансирования программ содействия занятости. В рамках содействия занятости проводятся мероприятия активной политики, то есть обучение и переобучение граждан, профессионально-ориентационные мероприятия и вообще тесное взаимодействие с людьми, ищущими работу.

Незанятость была в России и в советское время. Уровень безработицы характеризует состояние общества. Естественный уровень безработицы в развитых странах мира – это 5–7 % безработных. В США существование 10 % безработных воспринимался как кризис. Обязательно уровень занятости выше уровня безработицы!

Кроме этого, проблема занятости является региональной проблемой. Существует дихотомия: глобальная – региональная. Существуют международные законодательные акты, организации (МОТ) по регулированию межнациональной и межгосударственной миграции, связанной с занятостью.

В документах правительства РФ используется понятие содействия занятости населения, например «В целях активизации государственной политики содействия занятости населения и обеспечения социальной защиты граждан на рынке труда в Российской Федерации».

В словаре С. И. Ожегова занятость означает «наличие работ, занятий» [21, с. 184]. Простота формулировки порождает антонимизм терминов занятость и безработица, хотя более глубокий анализ показывает их соотношение как родового и видового понятий.

До недавних пор занятость рассматривалась большинством авторов как чисто экономическая категория, связанная чаще всего с проблемой оптимального распределения и перераспределения трудовых ресурсов по регионам страны. В условиях рыночной экономики занятость перестает быть чисто экономической категорией, обретая явно выраженный более широкий социальный аспект.

Одним из авторов, анализирующих понятие занятость не только с экономических, но и социальных позиций, является А. А. Никифорова. С экономической точки зрения она понимает занятость как деятельность трудоспособного населения по созданию общественного продукта или национального продукта, а предоставление всем желающим и способным трудиться в общественном производстве такой возможности ведет в идеале к полной занятости [20, с. 29]. Представляя социальный аспект занятости, автор книги подчеркивает, что занятость может носить не только производительный, но и непроизводительный характер, например такие ее виды, как учеба в общеобразовательных и специальных учебных заведениях, служба в армии, работа в домашнем хозяйстве, воспитание детей, уход за больными и престарелыми, участие в работе общественных организаций (не по найму) [Там же].

Соединяя в единое целое занятость в общественном производстве (экономический аспект) и все виды социально-полезной деятельности (социальный аспект), А. А. Никифорова приходит к понятию глобальной занятости, за рамками которой остаются те члены общества, кто по субъективным или объективным причинам не смог найти для себя полезную сферу деятельности, не противоречащую закону.

Интерпретируем занятость как одну из высших общечеловеческих ценностей. Так трактует ее Н. Г. Мурадян, считая, что посредством ее реализуется одна из важнейших личных свобод и прав граждан – право человека на труд, который является условием материального и духовного развития личности, сохранения ее физического, психического и гражданского здоровья, средством реализации физических и интеллектуальных способностей человека, обеспечения социального мира, существования здорового общества без лишних людей, тяготеющих к антиобщественному поведению [19].

С точки зрения развития самого общества, по мнению А. А. Никифоровой, решающее значение имеет занятость в общественном производстве, определяющая как экономический потенциал общества, так и уровень и качество жизни населения в целом и благосостояние отдельных граждан. Занятость в общественном производстве можно рассматривать как продуктивную занятость, а ее соотношение с другими видами полезной занятости дает возможность определить рациональную занятость. Виды занятости, носящие непроизводительный характер, приобретают полный смысл только тогда, когда существует занятость в общественном производстве.

Занятость в общественном производстве зависит не только от состояния общественной системы образования, но и от системы здравоохранения, от уровня развития науки и в конечном счете от нормального функционирования всех

социальных институтов и социальных структур. Таким образом занятость становится своеобразным показателем состояния жизнеспособности общественного организма в целом, а включенность в категорию занятости аспектов личной свободы и прав человека делает ее социокультурным показателем состояния жизнедеятельности общественного организма, в силу чего она становится важнейшей категорией социологии.

Такой подход выводит нас за рамки понимания занятости лишь как деятельности трудоспособного населения по созданию «общественного продукта» (А. А. Никифорова), поскольку даже расширение понятия занятости до полной и эффективной не позволяет охватить весь спектр явлений, описываемых этим понятием. Согласно такому определению, занятость в самом общем виде можно определить как обеспеченность трудоспособного населения рабочими местами: если все граждане имеют рабочие места, то мы имеем дело с полной занятостью. Но полная занятость не есть по определению занятость эффективная. Более того, по логике авторов, она является противоположностью эффективной занятости, потому что последняя имеет место только при минимальных трудовых затратах, что никак не вписывается в рамки полной занятости.

Это может служить обоснованием тезиса о неизбежности безработицы, поскольку считается, что полная занятость – враг эффективной занятости. Если при минимальных трудовых затратах (то есть при меньшем количестве занятых, работающих) происходит удовлетворение потребностей общества, то, естественно, возникает вопрос: нужна ли полная занятость?

Чисто экономический подход исключает некоторые социальные, гуманистические и нравственные аспекты данной ситуации, оставляя в стороне вопросы развития личности, жизненного выбора, социокультурной мобильности. Дело в том, что минимальные трудовые затраты могут быть достигнуты за счет рациональной организации производства, использования новых технологий и достижений научно-технического прогресса, либо за счет интенсификации усилий отдельного работника, и в этом случае мы имеем дело с занятостью эффективной, хотя, возможно, неполной.

Можно согласиться с А. Э. Котляром [14, с. 10] в том, что занятость – это система отношений, что она определяется особенностями данного способа производства, и что в конечном счете занятость тесно связана с хозяйственной деятельностью. Однако такая трактовка занятости является, по нашему мнению, тоже недостаточно полной. В ней не отражены: суть системы отношений, складывающихся между людьми по поводу занятости, конкретные участники этих отношений. Из этого определения не ясно, что представляет собой занятость, если она не является деятельностью: ведь, по сути дела, любая система отношений также может воплощать в себе отношения деятельности.

Настоятелен вопрос о регулировании процесса занятости, о выработке способов управления им. Когда речь идет об управлении процессом (например, занятости), то имеется в виду достаточно жестко детерминированное действие субъекта управления по отношению к объекту управления, что может быть зафиксировано в определенных директивных указаниях. Регулирование же предполагает более мягкое, рекомендательное (целый набор методов, способов, приемов) воздействие на регулируемый процесс. Субъектом управления (или регулирования) является государство с его законами, финансами, системой стимулов. Объектом

регулируемая становится занятость, виды и формы которой формируются в зависимости от целей управления, выдвигаемых ходом общественного развития, и специфики самой занятости как социального явления.

Выше было отмечено, что занятость может быть полной и неполной, эффективной и неэффективной, продуктивной и непродуктивной, а соотношение занятости продуктивной с занятостью в сфере духовного производства дает рациональную занятость (А. А. Никифорова). Приведенная классификация имеет определяющее значение для осуществления политики занятости на рынке труда – определения трудового потенциала общества, участвующего в создании национального дохода, прогнозирования объема трудового потенциала и его использования в масштабах всей страны и по регионам и разработки социальной политики, социальных программ.

Социальное значение для политики занятости, проводимой государством, имеют не крайние, а промежуточные состояния занятости. В мире, очевидно, существует разнообразие ее промежуточных состояний, но есть два основных состояния, противоречащих друг другу не только в экономическом, но и в идеологическом плане. Первая из наиболее распространенных форм занятости – неполная, но эффективная занятость наиболее характерна для капиталистической экономики. Она предполагает наличие безработицы равно как и наличие резервной армии безработных.

Указанные формы состояния занятости можно сравнивать по отношению к личности, человеку. Это связано с тем, что в состоянии незанятости человек лишается возможности самореализации, что ведет к душевному дискомфорту, к утрате его психического, морального и социального здоровья, душевного благополучия.

Таким образом, не теряя своего экономического значения, категория занятости приобретает сегодня более широкое социальное звучание, поскольку она в конечном счете детерминирует качество жизни человека. Определяя занятость как социологическую категорию, мы исходим из комплексного характера общественной жизни, затрагивающей как экономические, так и другие стороны жизнедеятельности человека: образование, культуру, психологию. Поэтому занятость – своеобразный социокультурный показатель состояния жизнедеятельности общественного организма.

Зная состояние общественного производства, тенденции его развития и отношения субъектов на рынке труда, занятость можно прогнозировать, регулировать как при помощи рыночных механизмов, так и на уровне государственного регулирования, посредством принятия соответствующих превентивных мер. Одним из средств регулирования является включение безработного в систему обучения и переобучения, что способствует возвращению личности статуса занятого, повышению ее конкурентоспособности, расширению жизненных смыслов, что имеет не только позитивное социальное, но и экзистенциальное значение. Включенность безработного в систему профессионального обучения и переобучения может быть обеспечена путем создания на федеральном и муниципальном уровнях адекватной системы профессионального обучения и переобучения безработных, основанной на учете специфики процесса профессионального обучения, особенностей контингента безработных и тенденций на рынке труда.

2. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ

Трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей отдельного человека, различных групп работников, населения страны в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности. Вместе с тем эта качественная сторона находится в определенном единстве с трудовыми ресурсами.

Количественно трудовой потенциал можно определить путем перемножения численности трудовых ресурсов на время, которое может отработать один работник в течение года. Численность трудовых ресурсов изменяется по годам и зависит от продолжительности трудоспособного возраста, уровня жизни населения, в частности пенсионеров, разности численности поколений, вступающих в трудоспособный возраст и выходящих на пенсию, межстрановой миграции населения и, прежде всего рабочей силы, других факторов. Время труда в связи с ростом производительности труда сокращается; в последние годы максимальная норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

На количественную характеристику трудового потенциала влияет интенсивность труда. В России и в прежние десятилетия средняя интенсивность труда была ниже, чем в индустриально развитых странах. За годы экономических реформ на большинстве российских предприятий она еще больше снизилась в связи с падением спроса на их продукцию и по другим причинам.

В течение ряда лет 3–5 млн человек ежемесячно работают неполную рабочую неделю или находятся в неоплачиваемых отпусках по решению администрации. Это снижает интенсивность и производительность труда и негативно отражается на доходах работников и жизненном уровне их семей. Можно констатировать: в 1990-е годы количественно трудовой потенциал используется не полностью.

Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие.

Физическая составляющая характеризует физические и психологические возможности людей, зависящие от здоровья человека. На здоровье влияют уровень и качество жизни, условия труда, техника безопасности на производстве, состояние внешней среды, уровень здравоохранения.

Здоровье трудовых ресурсов определяется многими показателями. К наиболее обобщающим относятся ожидаемая продолжительность жизни при рождении, показатели рождаемости и смертности, особенно смертности в трудоспособном возрасте. В России в первой половине 90-х годов средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении значительно сократилась. На это повлияли и демографические, и социально-экономические факторы. Среди демографических причин можно назвать волнообразную динамику этого показателя, связанную с последствиями войн, шедших на территории нашей страны. Имеются в виду человеческие потери в годы Великой Отечественной войны, особенно мужского населения, что на многие десятилетия предопределило волнообразное движение воспроизводства населения. Однако от этого фактора зависит только часть падения ожидаемой продолжительности жизни.

Главные причины ухудшения рассматриваемого показателя и показателей смертности и рождаемости – социально-экономические: ухудшение условий жизни и медицинского обслуживания большей части населения. Возросла общая заболеваемость населения, в том числе и болезнями, с которыми успешно боролись в недалеком прошлом; резко увеличилась нарко- и токсическая зависимость у подростков, алкоголизм – у взрослого населения, особенно мужского. И как следствие увеличилась смертность, причем среди наиболее трудоспособной части населения.

Только стабилизация и подъем экономики страны способны повысить уровень и качество жизни людей, уровень рождаемости и изменить ценностные ориентации в отношении значимости семьи.

Наиболее существенной характеристикой качества трудового потенциала выступает интеллектуальная составляющая – накопление знаний и опыта по различным аспектам развития природы и общества, научно-технических, экономических и культурных достижений. Накопление знаний осуществляется в социально-культурной, духовной сфере. Ядром знаний выступают образование и научные исследования. Эти две области – специфические сферы приумножения знаний – тесно связаны между собой через основные объекты их деятельности. С одной стороны – через информационные потоки, с другой – через учащихся, преподавателей, научные кадры. Процесс научного исследования способствует дальнейшему росту самообразования исследователей, а достижения науки, ее методы используются в образовании. В самой сфере образования также осуществляются научные исследования. Обмен результатами деятельности и взаимное переплетение технологических процессов в этих сферах нередко закрепляются в определенных организационных формах: в виде занятий научной деятельностью, открытия научных подразделений в высших учебных заведениях, подготовки кадров, создания образовательных подразделений в научных учреждениях.

Тесная прямая и обратная связь указанных сфер обеспечивает всестороннюю подготовленность персонала к восприятию и освоению научно-технических достижений, что обуславливает повышение производительности труда и экономический рост. Для характеристики качества трудового потенциала первостепенную важность имеют знания и уровень образования.

Трудовой потенциал человека зависит от социальной среды, социальной справедливости и социальной защищенности. В дореформенный период социальные гарантии были недостаточно высокими, но более надежными: желающие обеспечивались работой, существовала бесплатная форма образования, медицинского обслуживания и получения жилья, устойчивая система пенсионного обеспечения, широкая сеть детских дошкольных учреждений. Наиболее острыми проблемами считались уравнильность и остаточный принцип финансирования.

Экономические реформы устранили уравнильное распределение благ и услуг, предоставили возможность гражданам самостоятельно обеспечивать себе достойный уровень жизни. Ожидалось, что рынок, в частности рынки труда, жилья, медицинских, образовательных услуг, справится с имеющимися здесь проблемами. Однако реальность оказалась более суровой. К прежним проблемам добавились новые: чрезмерное имущественное расслоение граждан, высокая дифференциация по уровню доходов, значительные масштабы бедности, не уменьшение, а

увеличение зависимости части населения от социальной помощи, предоставляемой государством, нарастание безработицы, хроническая задолженность по заработной плате, ухудшение демографической ситуации. Все это снизило качество трудового потенциала и возможности его существенного повышения в обозримом будущем.

Необходимо создание новых, адекватных современным условиям, институтов социальной сферы и эффективной системы адресного социального обслуживания населения для оказания бесплатных или на льготных условиях социальных услуг многодетным, неполным и молодым семьям, беспризорным инвалидам, престарелым, другим социально незащищенным категориям граждан.

Достигнутый человеком уровень образования открывает ему доступ к соответствующим видам деятельности, профессиям, специальностям, должностям. Именно в этом смысле система образования может рассматриваться как фактор социальной мобильности, как один из наиболее массовых каналов социальных перемещений.

Таким образом, образовательный человеческий капитал отражает процессы трансформации образовательного и профессионального пространства работника. Эти процессы определяют постоянное совершенствование потенциальных интеллектуально-образовательных возможностей субъектов труда, профессиональное накопление такого совершенствования, ведущего к социальной профессиональной мобильности, повышению результативности трудовой деятельности, структурным сдвигам в обществе. Человек, взаимодействуя с образовательным пространством, по сути формирует свой трудовой потенциал. Это в свою очередь является важнейшей характеристикой формирования человеческих ресурсов и потенциального человеческого капитала, с одной стороны, с другой – данный процесс представляет собой конструирование каналов образовательной и профессиональной мобильности – возможностей профессионального накопления развивающегося интеллектуально-образовательного потенциала субъекта труда. Трансформация образовательного пространства отражает развитие интеллектуально-образовательного потенциала человека – формирование его потенциального человеческого капитала. Оно включает в себя все этапы образовательной подготовки в рамках социальных институтов семьи, детского сада, школы, училища, техникума, вуза. Трансформация профессионального пространства отражает профессиональное накопление потенциального интеллектуально-образовательного человеческого капитала в процессе профессиональной трудовой деятельности. Использование потенциальных возможностей человека для достижения профессионального статуса и карьерного роста представляет собой превращение потенциальных интеллектуально-образовательных возможностей человека в функционирующий общественно накопленный интеллектуально-образовательный человеческий капитал. Общественное накопление человеческого капитала связано с профессиональной мобильностью индивида, которая приводит к реальному изменению профессиональной дифференциации общества. Представители того или другого уровня культурного человеческого капитала потенциально способны и, как правило, выполняют различную по сложности профессиональную работу с различной трудовой результативностью. Они являются собственниками различных уровней потенциального биологического, образовательного, интеллектуального, социального человеческого капитала, а значит, владеют различным уровнем

здоровья, объемом общих и специальных знаний, моральных качеств, трудовых умений и навыков, врожденных способностей, творческих навыков, работоспособности, социального имиджа и связей, то есть различного совокупного культурного потенциала. Последний представляет собой важнейший фактор при получении индивидом социально-профессионального статуса, последующей карьеры и перехода из одной структурной общественной группы в другую, изменения уровня доступа к власти и экономическим ресурсам.

Люди, занимая определенное место в профессионально-квалификационной структуре, постоянно стремятся к улучшению своего положения, что сопровождается их переходом из одной общественной страты в другую, совершенствованию совокупной общественной структуры. Данные процессы определяются понятием социальной мобильности. Последняя может рассматриваться на индивидуальном, групповом, общественном уровне. Она может отражать движение без изменения стратификационной группы, куда входит индивид, то есть смену места профессиональной работы, которая не меняет принципиального уровня доступа работающего к экономическим ресурсам, доходу и не приводящего к иному социальному статусу, а также движение с изменением социальной группы, куда входит индивид. Профессиональная мобильность определяет смену профессиональной принадлежности индивида в результате качественных положительных сдвигов в структуре профессионально используемого им человеческого капитала и сопровождается сменой его статуса и доступа к экономическим ценностям, в том числе и различного вида доходам.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ХАРАКТЕРИСТИКИ

ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА

Традиционной для экономической науки является проблема влияния характеристик (качеств) человека на производительность труда. Так, А. Маршалл анализировал «условия, от которых зависят здоровье и сила населения – физическая, умственная, нравственная» [16, с. 268]. Он отмечал, что это соответствует «выдвинутой Эйнгелем великой классификации элементов производительности, в которой выделялись: а) "тело", б) "разум", в) "душа"» [16, с. 269].

Для определения возможностей участия человека в экономических процессах обычно используются понятия *рабочая сила* и *человеческий капитал*. Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, то есть совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма. Человеческий капитал рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

Набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, не в полной мере соответствует реалиям современной экономики. Этот набор целесообразно расширить на основе понятия *трудоустройство*. Его компоненты должны характеризовать:

- 1) психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;
- 2) возможности нормальных социальных контактов;
- 3) способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;
- 4) рациональность поведения;
- 5) наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;
- б) предложение на рынке труда.

Приведенным аспектам соответствуют следующие компоненты трудового потенциала:

- здоровье;
- нравственность и умение работать в коллективе;
- творческий потенциал;
- активность;
- организованность и асертивность;
- образование;
- профессионализм;
- ресурсы рабочего времени.

Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и различным коллективам, в том числе персоналу предприятия и населению страны в целом (Приложение 1).

Трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, то есть по отношению к индивидууму – это часть *потенциала человека*, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта.

Исследование сущности потенциала предопределяет конкретный подход к его оценке, измерению и управлению. Определение учеными потенциала как совокупности ресурсов предполагает его оценку в установлении качественных и количественных значений отдельных видов ресурсов, что не всегда учитывает их взаимное влияние и дает неполное представление о возможностях использования.

В рыночных условиях, на наш взгляд, представляется весьма актуальным рассмотрение потенциала именно как способности конкретных ресурсов давать определенные экономические результаты и обеспечивать их эффективное взаимовлияние в процессе использования на предприятии. Иными словами, обязательному исследованию на предприятии должны подлежать не только задействованные ресурсы, но и накопленные и еще не использованные резервы.

Нами предполагается условно разделить характеристики трудового потенциала работников предприятия на две группы:

1) качественные, которые отражают способности и возможности каждого отдельно взятого работника предприятия;

2) количественные, которые, на наш взгляд, позволяют количественно измерить возможности участия в трудовом и производственном процессах как одного работника, так и всего трудового коллектива предприятия.

Количественная характеристика может быть представлена численностью работников предприятия, которым оно располагает в конкретный период времени. В нестабильных рыночных условиях представляется весьма важным заполнить свободные вакансии на предприятиях, закрепить на них работников на длительный период времени, осуществить правильную расстановку кадров внутри структурных подразделений предприятия для бесперебойной и экономически выгодной организации производственной деятельности. Рациональный состав и структура работников позволяют предприятию оперативно и собственными силами справляться с решением производственных задач.

Качественные характеристики трудового потенциала, на наш взгляд, представляют весьма сложную по содержанию группу. Предлагается выделить внутри нее три подгруппы, характеризующие три составных элемента трудового потенциала:

1) психофизиологический потенциал, отражающий возможности продуктивного участия работника в производственном процессе;

2) профессиональный потенциал, характеризующий достигнутый уровень профессиональной подготовки, навыков в труде;

3) социально-психологический потенциал (личностный потенциал), выражающийся в предельной величине возможной самореализации своих личностных качеств работником.

Таким образом, трудовой потенциал как социально-экономическая категория, в нашем понимании, отражает возможное участие работников в производстве с учетом их психофизиологических, профессиональных и личностных характеристик и свойств.

4. КУЛЬТУРНЫЙ КАПИТАЛ И ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

ЛИЧНОСТИ

Одной из серьезных проблем является социально-психологическая и юридическая неподготовленность российского общества к рыночным отношениям. В обществе, где многие десятилетия насаждалось нарочитое бесребреничество, почти брезгливое отношение к любой коммерческой деятельности и активное неприятие частного предпринимательства, привычные морально-этические установки вступают в резкое противоречие со стремительно меняющейся действительностью. Так же происходит деформация системы ценностей, в частности ее неравновесное смещение в сторону материальных признаков жизненного успеха. Привычная для старшего поколения аксиома о самоценности культуры и образования не выдерживает практической доказательности преимуществ материального благосостояния. При этом, что особенно опасно, традиционные для советского менталитета оппозиции, как то: богатство – интеллигентность, предприимчивость – образованность, деловой человек – интеллектуал, и т. п., становятся факторами отчуждения значительной части молодежи как от культурных ценностей, так и от системы образования. Новое поколение выбирает богатство в том числе и потому, что старшее поколение его принципиально считало примитивным меркантилизмом (или делало вид, что считает). Налицо необходимость встречной модификации систем ценностей: у молодежи – в сторону духовных ориентиров и у старшего поколения – в сторону материальных опор. Это окажет влияние и в целом на потенциал занятости социально незащищенных категорий населения.

Серьезным фактором риска для социально незащищенных категорий населения является также проблема профориентации и трудоустройства. Передвижение центра тяжести занятости населения от государственного к частному сектору обостряет эту проблему. Приоритетные направления нейтрализации факторов риска для социально незащищенных категорий населения – это социальная, правовая и психологическая помощь и профилактика; профессиональная ориентация; повышение социальной значимости научного мировоззрения и общечеловеческих ценностей.

Категория культурного капитала в рамках социологических наук обозначает совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивида или индивидов, которые используются в процессе осуществления социальной деятельности и при этом узаконивают обладание статусом и властью. Культурный капитал – это языковая и культурная компетенция человека, богатство в форме знания или идей, которое легитимирует статусы и власть, поддерживает установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию. Культурный капитал индивида характеризуется следующими показателями:

- интеллектуальная культура (интеллектуальный капитал),
- образовательная культура (образовательный капитал),
- морально-нравственная культура (морально-нравственный капитал),
- символическая культура (символический капитал),

- социальная культура (социальный капитал).

Интеллектуальный капитал – это совокупность интеллектуального врожденного и развившегося интеллектуального богатства человека в форме его интеллектуальной культуры. Образовательный капитал – это совокупное образовательное богатство человека в форме его образовательной культуры (личная собственность обладателей дипломов и ученых степеней).

Морально-нравственный капитал – это морально-нравственная культура человека.

Социальный капитал – это разветвленная система социальных отношений, которая действует за счет взаимного доверия индивидов, облегчая тем самым их взаимодействием между собой. Система перед полагает наличие взаимных обязанностей и ожиданий, формулирование и внедрение социальных норм. Каналами передачи социального капитала выступают религия и традиции.

Символический капитал – это средство выражения и господства через формирование общественной поддержки официальной версии мира, стабилизирующей и укрепляющей капитал общественного слоя, находящегося у власти. Символический капитал конвертирует в себе все легитимные формы функционирующего в обществе капитала.

Общественный культурный человеческий капитал представляет собой общественный человеческий фактор развития, функционирование которого расширяется до общественно значимого уровня. Он отражает интеграцию и кооперацию культурных качеств и способностей работников систем материальной и нематериальной сфер, наличие постоянных информационных, научных, образовательных, технологических потоков в структурах общественного воспроизводства. Индивидуальный культурный человеческий капитал при этом проявляется как деятельная реализация культуры индивида, превращение реконверсии качественных характеристик, носителем которых он является, в основополагающий фактор доступа к обладанию социальным профессиональным статусом, экономической властью, доходами.

Культурные характеристики индивида имеют расширительно-ценностную оценку: социальную – качественные и количественные характеристики знаний, умений, квалификации, морально-нравственные качества, способности, образ и стиль жизни, имидж, социальные связи индивида; экономическую – совокупность затрат, связанных с развитием культурных характеристик индивида. Сами по себе культурные ценности, воплощенные в сознании людей, как и сама культура (совокупность устойчивых форм социального взаимодействия), не представляют собой человеческий капитал. Они являют собой лишь потенциальную форму проявления человеческого капитала.

Использование человеком своего культурного потенциала в процессе социального действия (то есть такого действия, «которое по предполагаемому действующим лицом или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него» [2, с. 11]) еще не реализует его в качестве человеческого капитала. Данное превращение может быть осуществлено только в результате социального действия, позволяющего индивиду стать субъектом труда и достичь соответствующей своему культурному уровню профессиональной ниши, позволяющей получить не только социальный профессиональный статус, но и доступ к дополнительным доходам, превышающим затраты, связанные с простым

воспроизводством работника и его семьи. Только при определенных условиях деятельного использования культурные ценности, воплощенные в человеке, изменяют его профессиональный статус, превращаются в культурный капитал. «Культурные потребительные стоимости превращаются в культурный капитал, лишь будучи вплетенными в такие общественные отношения, при которых они становятся источником экономической власти их собственника над другими участниками социального взаимодействия» [Там же]. Поэтому проявления человеческих свойств в форме культурного капитала осуществляются в рамках всей совокупности социальных отношений общественного воспроизводства через систему рационального социально осмысленного действия человека, то есть, говоря словами М. Вебера, доступного пониманию социального действия.

Тот или другой уровень рационального осмысленного действия с целью получения выгоды и представляет собой социальное проявление свойств и характеристик человека в форме человеческого капитала. Сам человеческий капитал по существу – это совокупные способности и возможности людей воспроизводить те или другие действия при неких условиях, на том или ином уровне результативности, с различным уровнем выгод и доходов. Внешнее проявление деятельной реализации культурных человеческих способностей и возможностей в форме человеческого капитала может быть интерпретировано как рациональная очевидность. Иными словами, деятельная реализация культурного потенциала человека в виде, доступном интеллектуальному пониманию в своих преднамеренных смысловых связях, представляет собой культурный человеческий капитал. Она может с определенной долей абстракции быть выраженной в математических или логических положениях. Так инвестиции в социальные институты, формирующие культурный человеческий капитал, математически или логически связаны с его накоплением в системе общественного воспроизводства и характером социальных взаимодействий.

В конце XX века творческая деятельность становится наиболее значительным фактором экономического развития. Это проявляется в различных формах. Во всех развитых странах существенно выросла доля лиц, занятых преимущественно умственным трудом. Например, в США она увеличилась за 1950–1990 годы с 36 до 60 %. Количество инженеров за этот период выросло в 4 раза, ученых – более, чем в 5 раз. Так называемые «белые воротнички» (не-рабочие и не-фермеры) составляют в США свыше 70 % трудоспособного населения и получают более 80 % фонда оплаты труда.

Увеличение объема продукции при снижении затрат рабочего времени и интенсивности труда становится возможным вследствие использования особого вида природных ресурсов – творческих способностей человека, которые в отличие от других ресурсов не могут быть исчерпаны. Наибольших успехов в экономическом развитии и повышении качества жизни добиваются те страны, где созданы наилучшие условия для реализации творческих способностей, особенно в сфере науки, изобретательства и рационализации.

Вклад стран в мировую науку оценивается различными показателями: по количеству Нобелевских премий, публикаций, ссылок в научной литературе. По всем этим показателям ситуация не в пользу России. Из 380 Нобелевских премий по физике, химии и медицине до 1987 года 143 было присуждено американским ученым, 68 – английским и только 10 – русским и советским. Лауреатами высшей

награды мира стали 5 русских и советских писателей. После 1975 года советские и российские ученые не удостоивались этих премий. Распределение стран по общему количеству лауреатов Нобелевской премии в области наук и литературы к 1995 году выглядит следующим образом: США – 186 человек, Великобритания – 87, ФРГ – 23, Франция – 43, Швеция – 29, Швейцария – 16, СССР и Россия – 15, Италия – 13. Русский писатель И. Бунин включен в официальный список нобелевских лауреатов с пометкой «без гражданства», а поэт И. Бродский (осужденный советским судом за тунеядство) – как гражданин США. Следует отметить, что 156 из 186 премий, полученных американскими гражданами, приходится на период после 1945 года, когда «утечка умов» в эту страну стала особенно заметной [7, с. 68].

Важной характеристикой творческого потенциала страны является количество изобретений. По многим причинам российских авторов в мировом фонде изобретений во много раз меньше, чем авторов США и Японии. Особенно велико отставание по электронике, вычислительной технике, производству предметов быта.

Одной из характеристик эффективности науки является изобретательская активность ученых, то есть количество изобретений в год, приходящихся на одну тысячу научных сотрудников. Этот показатель в СССР в целом был 54, в РСФСР – 50, а в развитых странах – около 300. В системе оценок научно-технического уровня страны используется показатель, рассчитываемый как произведение индекса цитируемости на число патентов. В середине 80-х годов этот показатель для США составлял 104 541, для Японии – 76 984, для Тайваня – 1000, для СССР – 400. Следует иметь в виду, что число патентов характеризует не столько изобретательскую активность, сколько возможности страны в части регистрации изобретений. По ряду причин эти возможности в России недостаточны.

В Японии, а затем и в других странах, значительное развитие получили «кружки качества», участниками которых являются в основном рабочие. Область деятельности таких кружков не ограничена вопросами улучшения качества, участники разрабатывают предложения по рационализации практически всех сторон деятельности своего цеха, а иногда и предприятия. Активно используются различные формы материального и морального поощрения рабочих за участие в рационализации. В итоге Япония опережает Россию по количеству рационализаторских предложений на одного работника более, чем в 500 раз.

Наибольшие потери для экономики России обусловлены не столько недостаточным количеством изобретений, сколько отсутствием заинтересованности в их практическом применении. Эта тема не сходит со страниц печати. Однако в течение десятилетий ничего не меняется. Классическим стал пример с методом непрерывной разливки стали, который был изобретен в СССР в 50-х годах, удостоен Ленинской и Государственной премий, признан во всем мире. По этому методу в Японии производят 90 % стали, в ФРГ – 85 %, в Южной Корее – свыше 70 %, а в России – менее 15 % [7, с. 69].

Приведенные данные следует рассматривать в конструктивном аспекте – как масштабы резервов роста эффективности труда и богатства страны за счет лучшего использования творческого потенциала народа. Для России эти резервы исчисляются сотнями миллиардов долларов.

Пример М. В. Ломоносова, Д. И. Менделеева, И. П. Павлова, Н. И. Вавилова, Л. Д. Ландау, П. Л. Капицы, Л. В. Канторовича, А. Н. Туполева, Б. Пастернака, А. Платонова, И. Бродского, А. Солженицына и многих других показывает, что

жители России не менее талантливы, чем их западные и восточные соседи. Немало из тех, кто родились в России и СССР, получили всемирную известность, став гражданами США, Франции и других стран (физик Г. Гамов, авиаконструктор И. Сикорский, экономист В. Леонтьев, писатели А. Азимов, И. Бунин, поэт И. Бродский, художник М. Шагал и др.). Эти факты свидетельствуют о значительном творческом потенциале жителей России. До последнего времени этот важный ресурс практически не использовался, что привело к негативным последствиям для экономики страны и благосостояния ее населения.

5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

Опыт стран с развитой рыночной экономикой доказывает, что без участия государства невозможно смягчение социально-экономических последствий безработицы. Это вывод подтверждают многочисленные факты, показывающие, что предприниматели заинтересованы в сохранении значительных масштабов безработицы, использовании ее для давления на заработную плату, интенсификации труда занятых. Вмешательство государства связано с невозможностью на основе только рыночного механизма уменьшить структурные несоответствия рабочих мест и предложения рабочей силы.

После смены моделей государственного регулирования в начале 1980-х годов главным средством уменьшения безработицы стало общее оздоровление экономики вследствие оживления конкурентно-рыночных сил, создания благоприятного инвестиционного климата и сведения к минимуму непосредственного вмешательства государства в экономику, в том числе и в сферу занятости.

Массовая безработица, формирование ее особой структуры и другие связанные с ней негативные тенденции в социальной сфере, которыми сопровождались реформы, заставили внести существенные коррективы в программные установки. Осуществляемые при проведении политики занятости меры можно сгруппировать по различным признакам, хотя на практике эти меры тесно взаимосвязаны. Например, по направлениям регулирования выделяются меры социальные и экономические, с точки зрения способа воздействия – меры прямого и косвенного влияния. К первым относятся различные программы создания рабочих мест, программы образования, профессиональной подготовки и переподготовки, мероприятия региональной политики, изменения в трудовом законодательстве и т. д. К косвенным мерам воздействия принадлежат налоговая, кредитная и денежная политика, субсидирование предпринимателей для трудоустройства безработных и организаций производственного обучения и переподготовки и другие меры общеэкономического характера.

Изменение приоритетов в политике занятости, активное стимулирование мелкого и среднего предпринимательства (менее капиталоемкого и более трудоемкого, чем крупный бизнес, и потому создающего больше рабочих мест) тесно связаны с другими мерами, например с несоблюдением регламентации найма, увольнений, условий труда. Все это, с точки зрения предпринимателей и неконсервативных теоретиков, обязательные атрибуты гибкого рынка труда. По оценкам же профсоюзов, эти меры подрывают социальную защищенность трудящихся.

Приоритетным направлением политики занятости в России является развитие быстрыми темпами самостоятельной занятости населения. Этот аспект социальной политики находится на пересечении разных ее направлений. В состав занятых в статистике западных стран включаются лица, работающие по найму, самостоятельно обеспечивающие себя работой и помогающие члены семьи (военнослужащие также входят в состав занятых).

Понятия самостоятельно обеспечивающих себя работой в развитых странах и самостоятельно занятых в российском законодательстве различны. Если первое охватывает весьма широкий круг лиц – от крупных предпринимателей

до кустарей-ремесленников, то второе сводится в основном к мелкому или, точнее, мельчайшему бизнесу в его европейской трактовке. В российских программах занятости речь идет о возможной самостоятельной занятости в индивидуальном пошиве одежды, обуви, изготовлении мебели, авторемонтных мастерских и т. п. Таким образом, наше понятие самостоятельно занятые примерно совпадает с понятием мелкое предпринимательство в промышленно развитых странах.

В зарубежной литературе можно встретить еще одно значение понятия самозанятости – это альтернатива безработице. В значительной степени альтернативные методы борьбы с безработицей ориентированы на социально незащищенные категории населения, причем учитывается специфика разных категорий – безработной молодежи, длительно безработных, домохозяек и т. д. В российских условиях такая альтернатива безработице оказалась слишком дорогой, и поэтому службы занятости прибегают к ней очень редко.

Нынешнее обострение проблем занятости социально незащищенной категории населения легко объяснимо. Возросшее значение экономических критериев оценки деятельности предприятий усилило противоречие между экономическими и социальными интересами предприятий и его отдельных работников. Рыночные принципы хозяйствования предполагают такую форму организации хозяйственной деятельности, при которой у предприятия, как хозяйственного субъекта, возникает объективный экономический интерес в привлечении и сохранении рабочей силы, обладающей наиболее эффективными характеристиками – устойчивостью, хорошей адаптированностью к быстро изменяющимся производственным условиям и способной к продуцированию прогрессивных идей.

В таких условиях создаются предпосылки для возникновения двухсекционной модели занятости: первая – устойчивая, с перспективой служебного роста, творческим содержанием труда, более высокой оплатой и вторая – с колеблющейся занятостью, исполнительским характером деятельности, невысоким уровнем потерь от перерывов в работе, ограниченными возможностями вертикальной профессиональной мобильности, менее оплачиваемая. Ко второй группе работодатели относят женщин, имеющих несовершеннолетних детей, инвалидов и т. д., которые являются социально незащищенными категориями населения. Это стало началом процесса вытеснения этой категории рабочей силы с рынка труда. Таким образом, в силу объективных и субъективных причин значительный слой трудоспособного населения становится дискриминируемым в области трудоустройства.

Проблема женской занятости всегда представляла большой интерес для ученых. Она является как объектом научного исследования, так и объектом регулирования занятости. Интерес к проблеме занятости женщин обусловлен теоретической и практической сторонами рассмотрения. Первая заключается в специфике женской рабочей силы, связанной с ее психологическими, физиологическими и социально-демографическими характеристиками. Вторая причина – положение женщин на рынке труда: предложение женской рабочей силы значительно больше спроса, они составляют основную долю безработных.

В период между двумя мировыми войнами число женщин, бывших исключительно домашними хозяйками, достигло пика. Хотя иметь оплачиваемую работу было обычным для незамужних, подавляющее большинство замужних женщин в это время не «работали». Во время этих войн женщины устраивались на

работу, чтобы заменить мужчин, ушедших в армию. После Первой мировой войны они были уволены, но после Второй мировой войны изгнание не было столь всеобщим. С тех пор рост занятости женщин тесно связан с развитием сферы услуг. Женщин в этом секторе сосредоточено непропорционально много, но опять-таки не на управленческих или высококвалифицированных местах. Должности, занимаемые женщинами, сконцентрированы на вторичном рынке труда.

Первичный рынок труда состоит из рабочих мест в крупных корпорациях, отраслях, где есть профсоюзы, и в государственных учреждениях. В таких условиях работники получают относительно высокую заработную плату, они достаточно защищены и имеют хорошие возможности в продвижении по службе.

Вторичный рынок включает формы занятости, где нет стабильности, уровень защищенности от увольнений и зарплата низкие, возможность продвижения по службе небольшая и условия труда нередко тяжелые. Работа в сфере бытового обслуживания, выполняемая в основном женщинами, попадает как раз в эту категорию.

Женщин гораздо больше среди работников, занятых неполный рабочий день. В Великобритании их число составляет 90 %, около 40 % всех работающих женщин занято неполный рабочий день. Многие женщины устраиваются на неполный рабочий день после рождения первого ребенка либо оставляют работу вообще. Возвращающиеся на работу после того, как вырастают дети, таким образом трудоустраиваются либо по собственному желанию, либо потому, что полных ставок для них почти нет.

Вообще, под занятостью понимается участие в общественном производстве. Относительно женщин часто используется понятие «двойная занятость». Она означает занятость женщин в общественном производстве и семейно-бытовой сфере. Можно выделить *три варианта занятости женщин*:

- 1) полная занятость в общественном производстве;
- 2) неполная занятость в общественном производстве;
- 3) незанятость в общественном производстве.

Каждый из трех вариантов означает разное соотношение между профессиональной и семейно-бытовой сферой.

Первый вариант предполагает, что «работа» и профессиональные обязанности являются приоритетным направлением. Второй вариант – это наиболее эффективное совмещения двух сфер деятельности – «работы» и «дома». Третий – приоритетность «дома», семейно-бытовых отношений и супружеских обязанностей. Вариант неполной занятости в общественном производстве имеет ряд преимуществ как для женщин, так и для общества в целом. Постепенно он будет становиться основным, преобладающим вариантом занятости женщин. Неполная занятость предполагает работу на регулярной и добровольной основе значительно меньшей продолжительности, чем установлена законодательством или фактически сложившейся в том или ином обществе (неполный рабочий день, широкое использование гибких графиков рабочего времени, надомного труда, внедрение системы «поделенного рабочего места», когда на рабочем месте одно задание выполняется несколькими работницами). Существует ряд причин, по которым женщин вполне удовлетворяет неполная занятость:

- сохраняется участие в общественном производстве, а вместе с ним и наличие собственного денежного дохода, реализация в труде имеющихся способностей,

знаний и опыта, а также удовлетворение потребности в социальных связях и отношениях, что является весьма немаловажным фактором социального взаимодействия;

▪ наличие значительного свободного времени, которое может быть использовано на воспитание детей, выполнение семейно-бытовых обязанностей, саморазвитие, повышение уровня образования и квалификации. Согласно социологическому исследованию, проведенному в 1993 году Омским государственным университетом, «для женщин важнее всего на работе получение денежного дохода, общение, реализация способностей. При ответе на вопрос о том, как женщины используют дополнительные 3 часа, если бы в сутках их было 27, на первом месте – занятие с детьми, на втором – домашняя работа, на третьем – чтение, далее – "уделю внимание своей внешности", "займусь спортом"» [36].

Вариант неполной занятости является привлекательным и для общества в целом по ряду причин:

➢ уменьшается напряженность ситуации из-за недостаточного количества детских дошкольных учреждений;

➢ появляется больше возможностей для воспитания молодого поколения; нормализуется процесс воспроизводства рабочей силы, особенно в части ее формирования.

«В конце 1994 года размеры неполной занятости в РФ оценивались в 4,8 млн человек, или 6,4 % всего занятого населения. Неполная занятость в нашей стране не получила широкого распространения. Это связано с существовавшей длительное время теорией и практикой полной занятости, которая понималась как "поголовное", стопроцентное вовлечение всего трудоспособного населения в общественное производство. Изменение такого положения требует времени и средств. Путем государственных распоряжений и приказов невозможно внедрить вариант неполной занятости женщин. Стимулом для его развития станет социально-экономический эффект, получаемый работодателями от внедрения и использования режима неполной занятости. Следующие обстоятельства указывают на то, что вариант неполной занятости женщин станет преобладающим» [36] – такие цифры и предположения были выдвинуты специалистами Омского государственного университета:

1. Широкое распространение в промышленно развитых странах занятости женщин на условиях неполного рабочего времени. Из общего числа женщин, работающих по найму, около 45 % трудится неполное рабочее время.

2. Наличие спроса на неполную занятость со стороны самих женщин, чтобы облегчить выполнение ими семейно-бытовых обязанностей (воспитание подрастающего поколения и т. п.). Анкетный опрос, проведенный в Омской области, показал, что более 40 % женщин готовы трудиться неполный рабочий день. Существует точка зрения, что наилучшим вариантом для женщин и общества в целом будет их незанятость в общественном производстве. При обосновании такого подхода выделяются три направления: патриархальное, экономическое и демографическое.

Суть патриархального направления в том, что существует естественное разделение функций: женщине предназначено быть матерью, хранительницей очага, а мужчина должен быть общественно и экономически активным, обеспечивать семью. Согласно экономическому направлению, эффективность труда женщин на

производстве невысока из-за частых перерывов в работе, более низкой квалификации. Поэтому всех женщин необходимо высвободить ради эффективности производства. Третье направление, демографическое, отслеживает взаимосвязь занятости женщин с воспроизводством населения: снижение рождаемости может привести к депопуляции, а рождаемость обратно пропорциональна уровню занятости женщин в общественном производстве.

Вариант полной незанятости женщин в общественном производстве представляется экономически и социально неоправданным. Достаточно сказать, что в мире существует тенденция к росту занятости женщин. В западных индустриальных странах в среднем 60 % женщин в возрасте 15–64 лет заняты в общественном производстве. Среди мужчин этот показатель составляет 80 %. К странам с высоким уровнем занятости женщин относятся Дания, где за период 1960–1993 годы занятость женщин увеличилась с 44 до 79 %, Швеция (с 50 до 77 % соответственно), Норвегия (с 36 до 71 %). Тенденция роста занятости женщин обусловлена возрастающим уровнем образования и квалификации женщин, развитостью материальных и моральных потребностей, которые могут быть удовлетворены только в труде, возникновением сфер занятости (социальных, информационных), для которых женщина является идеальным работником.

Все указанные факторы в разной степени действуют и в нашей стране. Вообще полное высвобождение женщин из общественного производства невозможно, если учесть, что российские женщины составляют половину работников в народном хозяйстве государства. Такой вариант неприемлем в стране с нестабильной социально-экономической обстановкой, где наблюдается падение жизненного уровня населения, не разработан механизм частичной оплаты труда в семье и вопросы семейного права требуют пересмотра и изменения. Известно, что любое общество стремится к экономическому росту, к полной занятости и стабильным ценам. Но всегда имеет место экономическая нестабильность, безработица и инфляция. Полная занятость есть такое состояние, при котором желающие трудиться имеют подходящее рабочее место. Однако полная занятость не исключает наличия части незанятого трудоспособного населения. Безработица считается нормальным явлением до тех пор, пока она определяется естественными причинами и не выходит за определенные границы. В настоящее время российское общество далеко от состояния полной занятости женщин, так как существует высокий уровень женской безработицы, который определяется не только естественными причинами. Эта безработица обусловлена естественными, общеэкономическими и особенными причинами.

К естественным причинам относят мобильность работников и работодателей. Известно, что работники выбирают наилучший вариант приложения своих способностей к труду, переходя с одного предприятия на другое. В связи с изменениями в организации производства, труда и управления работодатели предъявляют новые требования к работникам. При выявлении несоответствий происходит высвобождение ненужных работников, привлечение новых с требуемым уровнем образования и квалификации.

Общеэкономическими причинами безработицы могут быть спады объемов производства, структурная перестройка экономики, приватизация, совершенствование системы организации и оплаты труда. Все это обусловило процессы высвобождения излишних работников, в первую очередь женщин.

Положение усугубляется тем, что они оказались занятыми в основном в кризисных и финансово-дефицитных отраслях. Здесь же имеют место и особенные причины безработицы женщин, которые связаны со спецификой женской рабочей силы: невысокая мобильность (неготовность к активным действиям при вынужденной потере рабочего места), низкая гибкость (неспособность выполнять различные виды работ, узкая специализация), относительная стабильность (длительные перерывы в работе и увольнения по семейным обстоятельствам).

Действие указанных причин постоянно воспроизводит высокий уровень безработицы среди женщин. Социально-экономические особенности их занятости и наличие женской безработицы требуют разработки и внедрения специальных инструментов регулирования занятости женщин. Инструменты регулирования таким образом должны отвечать следующим основным требованиям:

- 1) направленность на конкретные группы женщин;
- 2) согласование интересов работника (женщины), работодателя и государства (общества);
- 3) предоставление женщине права свободно выбирать подходящий для нее вариант занятости.

Согласование интересов работников, работодателей и государства – это не насаждение работодателям ненужных работников, работникам – неподходящей работы, а становление и развитие продуктивной и свободно избранной занятости. Продуктивная занятость означает, что труд каждого работника экономически целесообразен для работодателей и максимально продуктивен для общества. Продуктивная занятость должна приносить работнику доход, обеспечивающий достойные условия жизни. Смысл свободно избранной занятости в том, что работник сам распоряжается собственной рабочей силой, добровольно решает вопрос о занятости либо незанятости в общественном производстве.

Опыт решения проблем безработицы социально незащищенных категорий населения в различных регионах нашей страны показывает, что традиционные направления содействия занятости далеко не всегда могут быть успешно применены в их отношении. Устройство таких безработных на квотируемые рабочие места малоэффективно. С одной стороны, значительная часть квоты (устанавливаемой на промышленных предприятиях) остается невостребованной, с другой – не отработаны ни сам механизм квотирования рабочих мест, ни порядок контроля за его выполнением и сбором соответствующих штрафов (в случаях нарушений).

Более перспективной формой считается трудоустройство на новые рабочие места, создаваемые на предприятиях альтернативного сектора, например в социальной сфере. Рациональным считается также предоставление безвозмездных ссуд работодателям, которые трудоустраивают на свои предприятия людей, относящихся к социально незащищенным категориям населения. Однако механизм взаимодействия службы занятости с исполнительными органами власти, регулирующими все вопросы налогообложения и инвестиций, создания и сохранения рабочих мест, отлажен пока слабо. Хотя служба занятости регулярно вносила свои предложения, «обратная связь» до последнего времени не действовала. Но сегодня определилось несколько направлений координации и дальнейшего совершенствования работы соответствующих структур.

Прежде всего, это касается полноты и достоверности информации о рабочих местах, интересующих данные категории населения, в частности о таких, где

возможно применение нестандартных режимов труда. Однако, как отмечают специалисты, информации о таких рабочих местах в органах службы занятости крайне мало. Это в равной мере касается предприятий и организаций государственного и частного секторов. Вопрос может быть решен чисто административным способом при улучшении координации деятельности органов исполнительной власти и службы занятости.

Для социально незащищенных категорий населения, заинтересованных в самозанятости, надомном труде и частичной занятости, должны быть предусмотрены меры содействия занятости и особая система социальных гарантий, в частности для женщин, облегчающих уход и воспитание детей. И в этом случае также важно наладить взаимодействие местных органов власти и службы занятости.

Нуждается в улучшении организация общественных и других видов временных работ с учетом особенностей рассматриваемой категории безработных. Поскольку временная работа в большинстве случаев носит сезонный характер (например, уборочные работы в сельском хозяйстве, благоустройство территорий, сбор лекарственных трав и т. п.), а территориальная мобильность социально незащищенных категорий населения (например, женщин, имеющих детей) ограничена, привлекать их к такому труду можно только в тех случаях, когда организована помощь в уходе и воспитании детей.

Развитие сети надомного труда и возрождение народных промыслов характерны для многих регионов страны. Однако для проживающих в крупных городах необходима помощь в поисках рынков сбыта, в установлении контактов с потенциальными заказчиками и т. п.

Перспективы занятости социально незащищенных категорий населения в малом бизнесе и предпринимательстве пока мало изучены. Здесь целесообразнее провести ряд социологических опросов для выяснения наиболее приемлемых видов деятельности (с учетом возрастного состава, уровня здоровья, образовательного уровня и профессиональной принадлежности, склонностей). Только после этого служба занятости могла бы рассмотреть вопрос о выделении целевых безвозмездных ссуд.

Таким образом, малое предпринимательство, самозанятость, семейно-домашний бизнес способны пополнить рынок нужными товарами и услугами, стать источником повышения уровня жизни социально незащищенных категорий населения, способом реализации личности. Примером этому может служить ежегодно проводимая в Санкт-Петербурге выставка «Трудовой потенциал инвалидов». На ней обычно представлены малый и средний бизнес, предприятия, использующие надомный труд, со всеми видами занятости, доступными «особым людям». Цель этой уникальной выставки – помочь таким предприятиям не просто выжить, но и дать возможность развиваться, платить достойную зарплату своим работникам, увеличивать количество рабочих мест для инвалидов. Современные концепции интеграции инвалидов в общество предполагают создание для них равных условий во всех сферах жизни по сравнению со здоровыми людьми. Необходима и реабилитация инвалидов – проведение комплекса мер социального, психологического, медицинского и трудового характера.

В Петербурге количество инвалидов за последние пять лет увеличилось в три раза. Ситуация непростая, но именно она диктует необходимость скорейшего внедрения программы квотирования рабочих мест для инвалидов. Мировой опыт

свидетельствует: в тех странах, где государство вкладывает средства в такие программы, где создаются условия для эффективной реабилитации, инвалиды становятся полноценными членами общества. Отдача от этого намного превосходит вложенные средства.

Чтобы усилия по поддержке и трудоустройству социально незащищенных категорий населения были более эффективными, целесообразно в центрах занятости выделить консультантов, специально занимающихся их проблемами. Было бы полезным разработать и реализовать специальные информационные программы, касающиеся возможностей трудоустройства социально незащищенных категорий населения, а также модели их поведения на рынке труда с учетом социально-демографических и возрастных особенностей, профессиональных и других различий. И здесь уместным будет напомнить о проблемах молодежи, относящейся к категории социально незащищенных слоев населения.

Основными направлениями государственной молодежной политики являются создание и развитие правовых, социально-экономических и организационных условий для самореализации молодежи, духовно-нравственное воспитание молодежи. Для достижения основных целей требуется, на наш взгляд, решение следующих задач:

- создания условий для духовно-нравственного воспитания, интеллектуального, творческого и физического развития молодежи, реализации ее научно-технического и творческого потенциала;
- поддержки деятельности молодежных и детских общественных объединений;
- формирования у молодежи активной жизненной позиции, готовности к участию в общественно-политической жизни страны и государственной деятельности;
- реализации программ содействия социальной адаптации и повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда, занятости и профориентации молодежи, поддержки молодежного предпринимательства.

Реализация этих целей требует поэтапного выполнения. На первом этапе целесообразно осуществить такие мероприятия, как:

- создание условий для реализации научно-технического, творческого потенциала молодежи; работа со студенческой молодежью;
- подготовка молодежи к участию в общественно-политической жизни страны, государственной деятельности и управлении;
- создание условий для выдвижения способных и компетентных молодых людей в органы государственной власти на всех уровнях.

На втором этапе осуществляются следующие мероприятия:

- создание условий для развития системы занятости молодежи, снижение уровня безработицы путем предоставления сезонных и временных работ;
- создание рабочих мест для молодежи и несовершеннолетних;
- повышение деловой активности молодежи.

На уровне предприятий и организаций важно заботиться о том, чтобы при регулировании социально-трудовых отношений проблемы социально незащищенных категорий населения обязательно учитывались в деятельности профсоюзов, а их интересы отражались в соответствующих разделах коллективных договоров и тарифных соглашений. Меры по их социальной защите, принимаемые органами государственной власти, обязательно должны быть согласованы с мероприятиями, реализуемыми службой занятости на рынке труда.

6. ВАРИАНТ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА ЗАНЯТОСТИ

СОЦИАЛЬНО НЕЗАЩИЩЕННЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ

Социально незащищенные слои населения России слабо адаптированы к условиям рыночной экономики, поэтому среди безработных в первую очередь оказывается именно эта категория населения.

Результативность поиска варианта занятости определяется двумя обстоятельствами:

- ♦ индивидуальным потенциалом занятости человека;
- ♦ имеющимися макроэкономическими возможностями (экономической ситуацией в стране, наличием доступных вакансий и т. д.).

Индивидуальный потенциал занятости оценивается по множеству показателей. Мы уже рассматривали их в данном сборнике, поэтому ограничимся лишь их перечислением. Компоненты трудового потенциала __ характеризуют: психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности; возможности нормальных социальных контактов; способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений; рациональность поведения; наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ; предложение на рынке труда. Этим аспектам соответствуют здоровье, нравственность и умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.

Расчет самих показателей в условиях нашей страны чрезвычайно затруднен из-за нестабильной экономической ситуации и постоянно меняющейся социальной политики. По мнению авторов, методика расчета этих показателей требует отдельного научного исследования.

Напомним, что результативность поиска варианта занятости человека зависит не только от его индивидуального потенциала, но и от имеющихся возможностей его реализации в том городе (регионе, стране), где он проживает. Ведь на каждой отдельной территории существуют свои специфические условия для развития индивидуального потенциала трудоустройства. Приведем характерный пример: в деревне Лапшиновка Саратовской области здоровый человек в трудоспособном возрасте, с высшим образованием и высоким профессиональным уровнем имеет гораздо меньше возможностей реализовать свой личностный потенциал, чем скажем в таком мегаполисе, как Москва. Аналогичное сравнение можно провести и между различными странами мира (США и Никарагуа, Германией и Венесуэлой и др.).

Оценить уровень развития региона можно с помощью нового интегрального показателя качества жизни в странах мира – так называемого индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Его расчет в условиях нашей страны сопряжен с рядом трудностей, о которых речь пойдет далее. Указанный индекс содержит четыре парадигмы и измеряется тремя показателями. К важнейшим парадигмам развития человеческого потенциала относятся:

- продуктивность как результат эффективной деятельности, направленной на повышение дохода и экономического роста;

- равенство, понимаемое как равенство возможностей в реализации способностей использования благ;
- устойчивость, позволяющая обеспечить доступ к достижениям цивилизации не только нынешним, но и будущим поколениям;
- расширение возможностей, предполагающее, что развитие осуществляется не только в интересах людей, но и благодаря их усилиям.

Ведущие показатели, определяющие индекс развития человеческого потенциала:

- физическое состояние людей, их долголетие (показатель – средняя ожидаемая продолжительность жизни);
- духовное и интеллектуальное развитие людей (показатель – уровень образования, рассчитываемый на основе двух элементарных показателей: 1) доля грамотных среди взрослого населения; 2) средняя продолжительность обучения);
- материальная обеспеченность людей, то есть реальные доходы на душу населения (показатель – валовой национальный продукт (ВНП) на душу населения с поправкой на покупательную способность и равномерность распределения доходов в обществе).

Для того, чтобы можно было использовать данные показатели в единой системе, применяется шкала 0–1, где 0 соответствует минимальному, а 1 – это максимальному значению вышеозначенных показателей (табл. 1).

Таблица 1

Установленные минимальные и максимальные показатели для расчета индекса развития человеческого потенциала *

<i>Показатель</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Продолжительность жизни, годы	25	85
Грамотность взрослого населения, %	0	100
Среднее количество лет обучения	0	15
Доход (реальный валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения в покупательской способности доллара)	200	40 000

Эксперты ООН ежегодно производят подсчеты индекса развития человеческого потенциала по странам мира. Аналогичные подсчеты могут быть произведены и по районам стран, а также по отдельным социальным группам внутри одной страны. В данном случае мы будем рассматривать различия в развитии человеческого потенциала между краями, областями и республиками в нашей стране. Заметим, что применительно к регионам внутри одной страны и с учетом особенностей и

* Кадомцева С. В. Экономические основы системы социальной защиты. М., 1997. С. 23.

возможностей отечественной статистики, в методику расчета показателя следует внести корректировку по сравнению с международно принятой.

В настоящем материале мы не будем приводить подробных формул расчета ИРЧП и его отдельных компонентов, поскольку это, как и в случае с методикой расчета индивидуального потенциала занятости, требует отдельного научного рассмотрения. Ограничимся лишь общим принципом расчета.

Уровень долголетия по регионам России может измеряться тем же показателем средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении, что и в международных расчетах. Методику же измерения региональных различий в уровне образования необходимо корректировать по сравнению с методикой ООН. Ведь применяемый при международных расчетах показатель доли грамотных среди взрослых нет смысла использовать внутри России, так как в стране с обязательным всеобщим средним образованием грамотны практически все взрослые. Поэтому для оценки достигнутого уровня образования используем показатель числа лет обучения, приходящихся в среднем на взрослого жителя региона. Показатель рассчитывается как соотношение количества лиц с высшим, незаконченным высшим, средним профессиональным, средним общим, основным общим и начальным общим образованием среди взрослого населения (в возрасте 15 лет и старше).

Наибольшую трудность из-за несовершенства российской региональной статистики представляет оценка уровня доходов населения. Расчеты реального ВВП на душу населения в региональном разрезе не публикуются, оценка денежных доходов населения страдает неполнотой (что же касается ВВП на душу населения, то расчет его в пределах регионов внутри одной страны вообще проблематичен). Кроме того, доходы необходимо соизмерять с ценами на основные товары и услуги, а эти цены сильно различаются внутри такой огромной страны, как Россия. Поэтому при расчетах следует использовать комбинированный индекс доходов населения, включающий в себя показатель *отношения денежных доходов к прожиточному минимуму* и показатель *отношения средней заработной платы и выплат социального характера к прожиточному минимуму трудоспособного населения*. Использование двух индексов позволяет также скорректировать данные по доходам на душу населения (по методике расчетов Государственного комитета РФ по статистике данные о доходах явно завышены для Москвы и Санкт-Петербурга и, наоборот, занижены для регионов юга России). При расчете показателей, превышающих среднероссийский уровень, следует применять (как и в международных расчетах) особую методику «сглаживания» резких различий.

Обращаем внимание, что сами по себе эти цифры, вернее, каждая из них взятая в отдельности, имеют весьма ограниченную познавательную ценность. Интерес представляет ранжированный ряд, сопоставление разных регионов между собой по ИРЧП и отдельным его слагаемым. Такое сравнение по регионам страны было проведено в 1992 и в 1996 (Приложение 2) годах. Оказалось, что Россия по интегральным показателям качества жизни – индексу развития человеческого потенциала – в 1992 году занимала 52 место в мире, а в 1997 году – уже лишь 67. Хотя, если не учитывать ряд кризисных регионов РФ, а оставить лишь Москву, Санкт-Петербург и нефтедобывающие округа Тюменского севера, то мы стремительно поднимаемся вверх в ранжированном списке стран мира. Но Россия

остается такой, какая она есть. И приходится считаться с тем, что существует огромный разрыв в развитии между различными регионами страны.

Следовательно и человек, причем любой человек, неудовлетворенный своим положением в сфере занятости, а не только безработный, имеет неравные шансы реализовать свой трудовой потенциал в столице или на периферии.

Таким образом, расчет индивидуального потенциала занятости различных слоев населения (в данном случае – социально незащищенной категории граждан) должен быть непосредственно связан с уровнем развития той территории, где они проживают.

Сложность поставленной проблемы не дает нам возможности привести в настоящей работе количественные показатели соотношения потенциала занятости и уровня развития региона. Однако не вызывает сомнения тот факт, что данный вопрос требует дальнейшего рассмотрения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в современных условиях важнейшим критерием формирования потенциала занятости социально незащищенных групп населения становится трудовой потенциал – важнейший ресурс, дающий человеку как неравную возможность доступа и участия в профессиональной трудовой деятельности, так и неравный вклад в совместные трудовые действия, и их результативность, и как итог – неравные доходы и доступ к материальной собственности и потреблению. Поэтому владение неоднородным трудовым потенциалом приводит к расслоению общества относительно участия его членов в социально неоднородной профессиональной деятельности и социально неоднородного потребления, а также воспроизводства социально неоднородных духовных и материальных потребностей людей.

Неоднородность социально незащищенных групп населения представляет собой не только различия в способностях и потребностях членов общества, но и различия в возможности удовлетворения и развития материальных и духовных потребностей как основе расширенного воспроизводства человека в структуре всякого рода его деятельности, в том числе и производительной. Поэтому те или другие индивиды (носители трудового потенциала) – это не только какая-либо общественная группа, это социальная страта, отражающая иерархическое ранжирование общества относительно общих условий существования и причинно-следственных связей в специфике их жизнедеятельности. Поэтому формирование потенциала занятости на основе трудового потенциала человека и появление в нем качественных сдвигов представляет собой основу совершенствования социальной структуры общества, перехода одного социального слоя в другой, совершенствование и появление новых общественных слоев.

Итак, потенциал занятости социально незащищенных категорий населения в обществе – это особый интегральный показатель, отражающий особенности социально-политического, экономического устройства государства, уровня культуры и общественного сознания, чутко реагирующий на характер и изменения социальной атмосферы, в нем сконцентрированы важные проблемы общества, в том числе и проблемы рынка труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

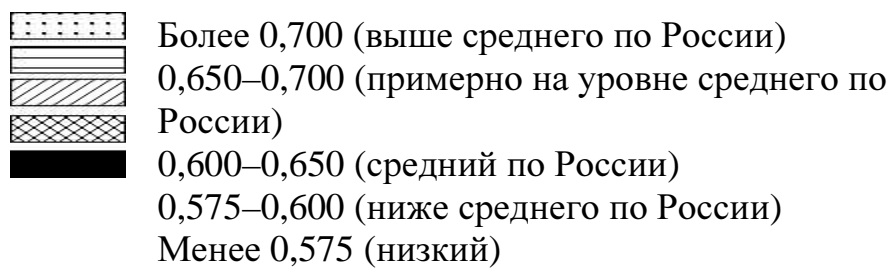
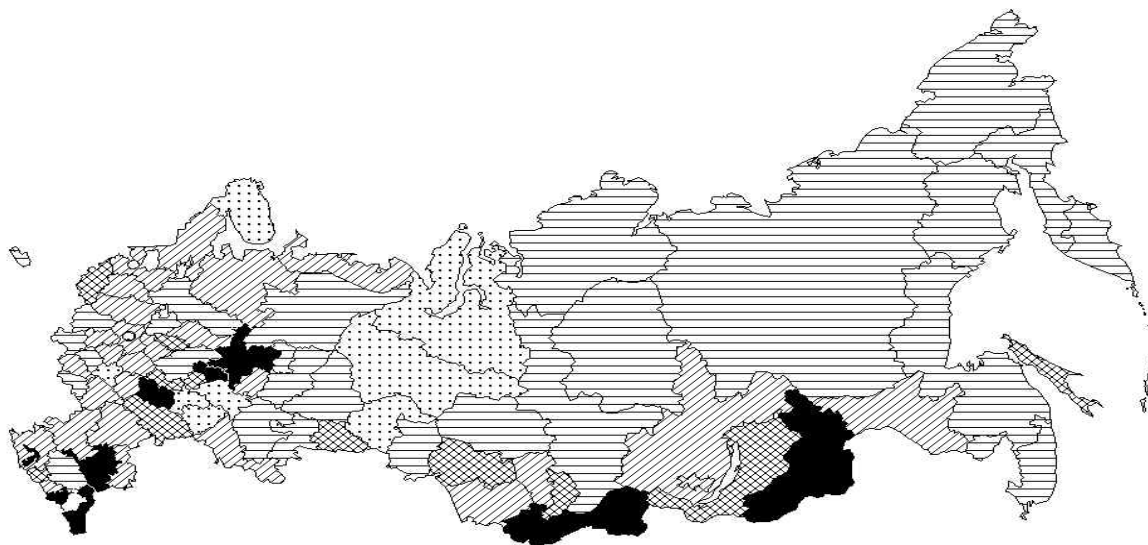
1. *Авдеева Н., Ашмарин И., Степанова Г.* Человеческий потенциал России: факторы риска // *Человек*. 1997. № 1.
2. *Барабанова С.* Содействие занятости женщин // *Человек и труд*. 1995. № 7.
3. *Быченко Ю.* Показатель человеческого капитала // *Человеческие ресурсы*. 2000. № 1.
4. *Воробьев Г. Г.* Человеческие ресурсы и современная служба персонала // *Социс*. 1996. № 11.
5. *Гендлер Г., Гильдингерш М.* Социальные последствия безработицы // *Человек и труд*. 1996. № 3.
6. *Генисаретский О. И., Носов Н. А., Юдин Б. Г.* Концепция человеческого потенциала: исходные соображения // *Человек*. 1996. № 4.
7. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда. М., 2000.
8. *Гидденс Э.* Социология. М., 1999.
9. *Гордиенко А. А., Пошивнев Г. С., Плюснин Ю. М.* Структура поведения безработного // *Социс*. 1996. № 11.
10. *Данилов А., Киселев Г.* Профреабилитационная помощь инвалидам // *Человек и труд*. 2000. № 2.
11. *Жуков В. И.* Что такое ИРЧП? К вопросу о «человеческом потенциале» // *Социс*. 1996. № 4.
12. *Заруцкий С.* Профессиональный потенциал // *Человеческие ресурсы*. 2000. № 1.
13. *Карпикова И.* Экономическая маргинализация и формирование трудового потенциала // *Человек и труд*. 2001. № 2.
14. *Котляр А. Э., Трубин В. В.* Занятость населения: изучение и регулирование. М., 1983.
15. *Кязимов К. Г.* Развитие человеческих ресурсов – важнейшая стратегическая задача органов труда и занятости // *Социальные проблемы развития человеческих ресурсов: Сб. науч. трудов*. Саратов, 1997.
16. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. М., 1993.
17. *Морова А. П.* Инвестиции в человеческий капитал и социальную инфраструктуру // *Социс*. 1998. № 9.
18. *Москвичев Л. Н.* Воспроизводство научного потенциала социальных и гуманитарных дисциплин // *Социс*. 1998. № 5.
19. *Мурадян Н. Г.* Рынок труда и занятость: социально-экономический анализ и прогноз. М., 1991.
20. *Никифорова А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991.
21. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. М., 1984.
22. *Особенности профессионального консультирования женщин: Метод. рекомендации / Сост. З. Н. Попова*. Саратов, 1995.
23. *Панкова Т. А.* Жизненные планы выпускников педагогического колледжа и их реализация // *Социс*. 1996. № 6.
24. *Петров В. М.* Человеческие потенциалы и их распределение // *Человек*. 1998. № 6.
25. *Политика доходов и заработной платы / Под ред. П. В. Савченко и Ю. П. Кокина*. М., 2000.

26. *Резник Т. Е., Резник Ю. М.* Жизненное ориентирование личности: анализ и консультирование // Социс. 1996. № 6.
27. *Рынок труда.* М., 2000.
28. *Скрышник Н.* Этим женщинам необходимо помочь в первую очередь // Человек и труд. 1997. № 5.
29. *Слабнина Е. В.* Особенности социально-профессиональной реабилитации людей с ограниченными возможностями. Саратов, 1999.
30. *Соколова Г. Н.* Структура занятости и безработицы: проблема и тенденции // Социс. 1996. № 2.
31. *Суханов С., Безнадежных Т.* Социальные последствия безработицы // Человек и труд. 1996. № 3.
32. *Фиглин Л.* Трудовой потенциал: проблема старения // Человеческие ресурсы. 2000. № 2.
33. *Шаталова Н. И.* Система трудового потенциала работника // Социс. 1999. № 3.
34. <http://www.cfin.ru/press/marketing/1999-5/04.shtml>.
35. <http://www.aeli.altai.ru/2000/kulik.htm>.
36. <http://www.omsu.omskreg.ru/article.html>.
37. <http://www.sciaha.ru/RUS/wafd1.htm>.
38. <http://news.1september.ru/geo/1998/geo37.htm>.

Примеры характеристик трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	<i>Человек</i>	<i>Предприятие</i>	<i>Общество</i>
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов	Отношения к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость	Доходы от авторских прав; количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность и асертивность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
Образование	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников. Количество часов работы одного сотрудника за год	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

Индекс развития человеческого потенциала регионов России, 1996 год



ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Понятия «потенциал» и «занятость» в современной науке

Трудовой потенциал личности

1. Методические вопросы характеристики
трудового потенциала работника

2. Культурный капитал и творческий потенциал личности

3. Основные направления политики занятости

4. Вариант методики оценки потенциала занятости
социально незащищенных категорий населения

Заключение

Библиографический список

Приложение 1. Примеры характеристик трудового потенциала

Приложение 2. Индекс развития человеческого потенциала
регионов России, 1996 год