

Региональные особенности демографической политики

Абдулмананов Пирмагомед Габидуллавич

стажер, к.э.н.

Институт социально-политических исследований РАН, Москва, Россия

E-mail: Raha77@mail.ru

В настоящее время Россия переживает демографический кризис, обусловленный падением уровня рождаемости и высокой смертностью населения. Для предотвращения депопуляции населения Правительство РФ в 2006 перешло на активную демографическую политику. Президентом страны была предложена программа стимулирования рождаемости, а именно: меры поддержки молодых семей, поддержки женщин, принимающих решение родить и поднять на ноги ребенка.

Одним из регионов, где сохраняется высокая рождаемость, является Республика Дагестан. Несмотря на низкий уровень жизни, высокую безработицу среди молодежи и женщин, сложную политическую обстановку в регионе суммарный коэффициент рождаемости в настоящее время составляет 1,6. Высокая рождаемость является для республики традиционной, но проводимые социально-экономические реформы вынуждали сильно ограничивать репродуктивные установки населения, вплоть до отложения второго–третьего ребенка до лучших времен. Начиная с 1990 года, рождаемость в регионе падает, а коэффициент суммарной рождаемости за этот период снизился почти в два раза. Активное государственное стимулирование процессов воспроизводства населения и адаптированная к региональным условиям социальная политика призваны обеспечить социальную стабильность в регионе, что является основой демографического роста.

В этой связи в утвержденной Правительством Российской Федерации Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2015 года в числе приоритетов в области стимулирования рождаемости и укрепления семьи предполагается совершенствование системы выплат пособий гражданам, имеющим детей, в том числе повышение размеров пособий и их адресности. Одновременно проводятся меры по укреплению родовой отрасли медицины в рамках реализуемого национального проекта «Здоровье» в целях снижения материнской и младенческой смертности.

В настоящее время в России на федеральном уровне существует пять видов пособий для мам и беременных женщин: на посещение женской консультации, одноразовые выплаты при рождении ребенка, пособие по уходу за ребенком до полутора лет, оплаченные отпуска до и после родов и пособие при усыновлении. Плюс материнский капитал, который является скорее поощрением на рождение второго, третьего ребенка.

С 2007 года право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет приобретают лица, не подлежащие обязательному социальному страхованию. То есть, если раньше эти деньги выплачивались только в том случае, если будущая мама успевала поработать, причем официально, с оформлением трудовой книжки и с получением "белой" зарплаты, то теперь наличие трудового стажа необязательно. В условиях Республики Дагестан, когда значительная часть женщин являются безработными и вынуждена работать в ЛПХ, или занята наемным трудом без официального оформления на работу, а среди них не редкость вступивших в брак сразу после окончания общеобразовательной школы, не получив профессиональной подготовки и стажа работы, введение права на получение этого пособия играет особую роль для социально-демографического развития региона. Важно и то, что теперь увеличен размер этого пособия с 700 рублей до 1500 рублей для первенца и до 3000 рублей - при рождении второго и последующих детей.

Благодаря национальному проекту "Здоровье" в большинстве регионов России наблюдается рост учетных списков в женских консультациях, и все больше женщин встают на учет в ранние сроки беременности. Если раньше в консультацию обращались в

основном работающие женщины, да и то лишь за листком по нетрудоспособности, и при этом женщина самостоятельно решала какая и в какой степени ей нужна помощь медиков, то после введения родового сертификата в Дагестане этот процесс начал носить добровольно-принудительный характер. Родовой сертификат - это документ, который каждая беременная женщина получает в женской консультации и приносит в роддом и по которому медики данных учреждений могут впоследствии получить дополнительные деньги. Таким образом, врачей заинтересовывают в том, чтобы привлекать в свое учреждение как можно больше рожениц, но, то обстоятельство, что при обращении женщины в родильный дом у неё в первую очередь требуют родовый сертификат, заставляет многих беременных женщин идти в женскую консультацию. Именно это вынуждает их целыми днями ожидать очереди на приеме у врача, специалиста или для проведения определенных анализов. В некоторых случаях для получения родового сертификата женщинам приходится обивать пороги разных инстанций по несколько недель, собирать десятки документов, хотя по правилам необходимо всего пять-шесть документов, а главные из которых паспорт, страховой медицинский полис и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Тем, кто не хочет проходить через это, подсказывают альтернативный вариант – платные медицинские учреждения!

Кроме того, несмотря на родовый сертификат, предусмотренный нацпроектом "Здоровье", который должен как раз гарантировать будущей маме, что она может сама выбрать, где рожать, встречаются случаи отказа в принятии в медицинские учреждения, не относящихся к административно-территориальному образованию места проживания женщины. Увеличение заработной платы медиков, что предусмотрено национальным проектом, не позволило также повышать квалификацию медперсонала, хотя жалование теперь напрямую зависит от успешности родов. Чтобы улучшать качество предоставляемых медицинских услуг недостаточно просто повышать зарплату, покупать новое оборудование, необходимо разработать и реализовать специальную программу обучения, стажировки медперсонала в специализированных учебных заведениях и в ведущих медицинских учреждениях. До сих пор остаются актуальными вопросы квалифицированного медицинского обслуживания беременных женщин в сёлах горной местности, где нет даже специалиста этой области медицины.

Тем не менее, за последние годы складывается тенденция более ответственного отношения самих будущих матерей к своей беременности. Такой вывод позволяют делать такие процессы, как своевременный уход на отпуск по беременности и родам, становление на учет в женских консультациях в ранние сроки беременности, рост записей в платных кабинетах, где работают лучшие специалисты и имеется новейшее диагностическое оборудование, прогулки в парковых зонах, правильное питание и т.д. Эти перемены позволяют существенно снизить показатели материнской и детской смертности.

Меры, предпринимаемые государством, такие как, повышение пособий, материнский капитал, являются побудительными, но их явно недостаточно. Необходима всесторонняя, многоохватная политика материнства, детства, семьи. Государство должно проводить информационную политику, направленную на поддержку семьи, пропаганду семейных ценностей. В современном обществе разрушается потребность в детях, разрушаются веками сложившиеся семейные устои, внутрисемейные ценности замещаются внесемейными, низко ценится человеческая жизнь. Это очень болезненное состояние, возникшее во многом в результате произошедшего в стране исторического перелома и падения уровня жизни населения.

НЕЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕРЫ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ ВО ФРАНЦИИ

Авдеева Мария Александровна

Младший научный сотрудник

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: avdeeva@econ.msu.ru

Семейную политику можно определить как систему практических мер, направленных на материальную помощь семьям с детьми, на предоставление им определенных социальных гарантий, цель которых – обеспечить функционирование семьи в интересах общества, смягчить экономические проблемы семьи, как можно более полно удовлетворить семейные нужды.

Национальный менталитет, выработанный в процессе исторического развития каждой страны, влиял на семейную политику в силу специфического понимания задач, возникших в результате изменения на рынке труда, семейно-брачных отношениях. Во Франции семья признана важнейшим социальным институтом, в котором рождаются и воспитываются новые поколения, где происходит их социальная адаптация, где эти поколения получают экономическую и психологическую поддержку.

Семейная политика – едва ли не единственный инструмент, позволяющий эффективно влиять на демографическое поведение населения. Это некоторое звено, соединяющее общественные и индивидуальные интересы.

В прошлом семейная политика Франции, в соответствии с Семейным кодексом 1939 г., носила преимущественно пронаталистский характер, т.е. была направлена на повышение рождаемости; сейчас акцент делается на социальные задачи.

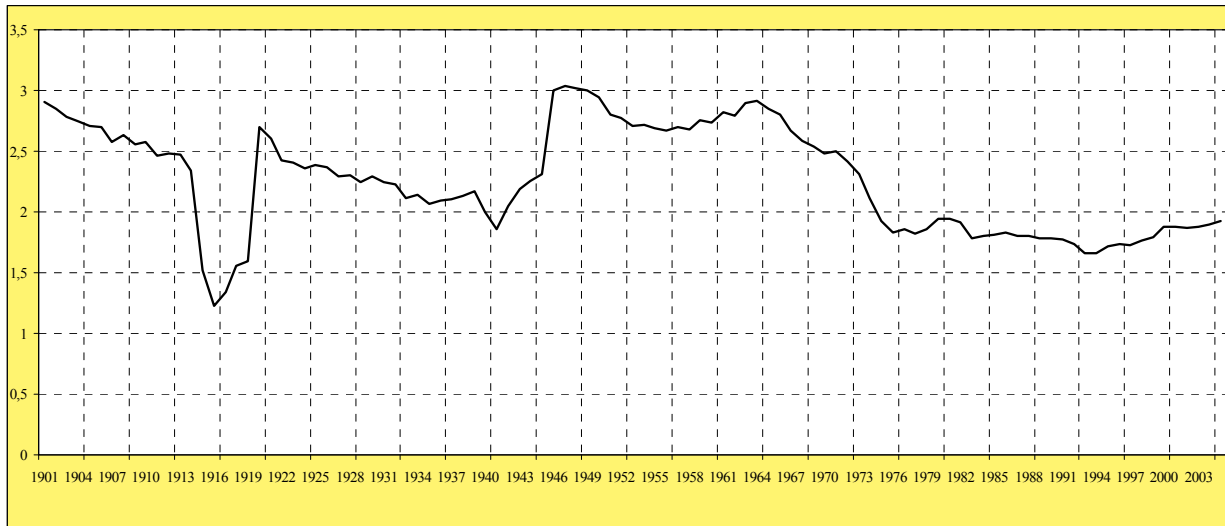
Необходимо отметить, что важным направлением семейной политики является создание благоприятных условий для совмещения родительства и занятости, при этом государство стремится поддержать участие в воспитании ребенка обоих родителей. Наиболее эффективно поддержка сочетания родительства и занятости осуществляется через систему отпусков и разветвленную сеть дошкольной подготовки детей.

Организации детских дошкольных учреждений уделяется большое внимание. В 1991 г. во Франции насчитывалось 239 тыс. мест в детских учреждениях различного типа.¹ Дети от 3 до 6 лет находятся под присмотром в так называемых подготовительных группах или классах. Также существует институт «государственных нянь», которые входят в число социальных работников, проходят специальную 3-6 месячную подготовку. Больше половины из них – собственно няни, остальные – домашние работницы, социальные помощники, учителя.

Влияние различных мер семейной политики можно проиллюстрировать при помощи графика коэффициента суммарной рождаемости, который дает общую характеристику интенсивности процесса деторождений (рис. 1).

¹ О.Б. Осколкова Государственная семейная политика в странах Европейского Союза. Краткий справочник. – М., 1995. – с. 105

Рисунок 1. Динамика коэффициента суммарной рождаемости (1901-2005)



Источник: www.ined.fr¹, построено автором

Впервые устойчивое падение уровня рождаемости проявилось во Франции у поколений француженок, появившихся на свет во второй трети XVIII века. Падение показателей рождаемости, наблюдавшееся во Франции вплоть до начала второй мировой войны, в первые годы войны приобрело лавинообразный характер. В 1916 г. коэффициент суммарной рождаемости достигает самого низкого значения за всю историю страны – менее 1,3. Для обеспечения простого воспроизводства населения необходимо, чтобы величина коэффициента суммарной рождаемости была не ниже 2,1, а величина нетто-коэффициента воспроизводства – не ниже 1.

С 1946 г. во Франции начала функционировать полноценная система мероприятий семейной политики, главными инструментами которой были семейные пособия и налоговые льготы. Мероприятия носили долговременный характер, поэтому некоторый эффект от этих мер мы можем наблюдать в период 1948-1967 г.

Основные меры современной семейной политики оформились в конце 1970-х годов и тоже имели некоторый лаг перед эффектом, мы наблюдаем стабилизацию показателя и небольшой рост с середины 1980-х гг.

Современная система поддержки семьи основана на сочетании прямых финансовых выплат и косвенных мер положительным иллюстрируется ростом наблюдаемого показателя в период 1994-2005 гг.

Опыт семейной политики Франции уникален. Современная модель французской семейной политики представляет собой систему всесторонней поддержки и развития семьи. Прежде всего, семейная политика основывается на предоставлении равных прав для всех семей с детьми.

Современная семейная политика, проводимая во Франции, нацелена на повышение благосостояния семей с детьми, содействие работающим родителям в выполнении семейных обязанностей, укрепление здоровья семьи, помощь в воспитании детей. Французская семейная политика не преследует исключительно демографические цели, но имеет, прежде всего, социальную цель в виде гарантии достаточного благополучия для всех домохозяйств. Тем не менее, благодаря эффективной семейной политике, при помощи косвенных мер во Франции был достигнут устойчивый уровень рождаемости (один из самых высоких в Европе на сегодняшний день).

¹ http://www.ined.fr/fichier/t_telechargement/3594/telechargement_fichier_fr_t2.xls

Нормативно-целевое планирование уровня развития социальной сферы региона

Артемов Владимир Александрович

доцент, к.э.н.

Курский государственный университет, Курск, Россия

E-mail: ava_fkn@mail.ru

В условиях рыночной экономики применение нормативно-целевых методов планирования приобретает особое место. Оно позволяет обеспечить прямую взаимосвязь между распределением бюджетных ресурсов и фактическими или планируемыми результатами их использования в соответствии с установленными приоритетами государственной политики, основным из которых является усиление социальной ориентации российской экономики.

При анализе условий социально-экономического развития региона первостепенное место занимает вопрос оценки степени достижения главной цели такого развития - уровня и качества жизни населения, соответствующего принятым в обществе социальным стандартам (нормам). В связи с этим встает задача оценки и анализа интуитивно понятной, но недостаточно изученной категории, характеризующей условия и образ жизни людей. Существует множество частных показателей, характеризующих социальное положение регионов. Однако сравнение различных регионов даже по небольшому числу показателей методически сложно. Искомый показатель должен удовлетворять следующим требованиям: отражать конечные результаты социального развития; характеризовать обе его стороны - изменения и процесса, и результата; количественно измерять развитие, достигаемое в результате внедрения социальных достижений. Таким показателем является уровень социального развития (УСР).

Рассмотрим методику построения УСР. При построении УСР необходимо учитывать два основных момента: первый - теоретического характера - заключается в определении его составляющих и отборе первичных (измеримых) признаков, второй - методического плана - в нахождении методов сведения различных признаков (по характеру, единицам измерения, социальной значимости) в единый показатель.

В качестве первичных взяты следующие удельные показатели: коэффициент рождаемости, средняя номинальная начисленная заработная плата работников организаций, средний размер банковского вклада физических лиц на рублевых счетах, число больничных коек, численность врачей, ввод в действие жилых домов, индексы физического объема оборота розничной торговли. Значения отобранных показателей публикуются в статистических сборниках.

Для интегрирования частных показателей применен таксонометрический показатель В. Плюты, рассчитываемый на базе матрицы данных, составленной из стандартизованных значений первичных признаков. Стандартизация позволяет избавиться от единиц измерения (стоимостных и натуральных). Использование данного метода предполагает предварительное масштабирование показателей. За эталон принимается максимальное значение каждого частного показателя по всем регионам в течение рассматриваемого периода. Для обеспечения универсальности УСР переведен в относительную форму относительно эталона (нормы).

Рассчитанные значения УСР областей Центрального федерального округа за 2002-2007 годы приведены в таблице 1. Итоговые данные таблицы 1 свидетельствуют о значительной дифференциации областей Центрального федерального округа по уровню социального развития. Белгородская область является абсолютным лидером по развитию социальной сферы. Причем показатель УСР даже этой области ниже среднего значения по округу, что вызвано значительным превосходством развития социальной сферы г. Москва и Московской области (среднее значение по округу приведено без этих регионов). К

наиболее развитым можно отнести Воронежскую, Липецкую, Тверскую, Ярославскую области. Наиболее низкий УСР наблюдается в Тульской, Тамбовской, Смоленской, Рязанской областях. Колебания УСР свидетельствуют о том, что развитие социальной сферы подвержено сильным конъюнктурным воздействиям и в условиях незначительного подъема экономического развития социальной сфере все еще уделяется второстепенное внимание.

Таблица 1
Значение уровней социального развития регионов по годам (и их ранги)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Ранг
	Значение	Значение	Значение	Значение	Значение	Значение	и
Российская Федерация	0,119 (5)	0,139 (5)	0,155 (5)	0,174 (5)	0,168 (6)	0,156 (6)	4
Центральный федеральный округ	0,129 (3)	0,152 (3)	0,179 (3)	0,209 (3)	0,203 (3)	0,195 (4)	2
Курская область	0,097 (13)	0,104 (15)	0,128 (12)	0,147 (12)	0,128 (15)	0,133 (12)	10
Белгородская область	0,124 (4)	0,147 (4)	0,167 (4)	0,188 (4)	0,187 (4)	0,200 (3)	3
Брянская область	0,087 (15)	0,107 (14)	0,118 (15)	0,134 (15)	0,124 (17)	0,119 (16)	13
Владимирская область	0,098 (11)	0,113 (12)	0,135 (9)	0,152 (11)	0,149 (10)	0,148 (9)	9
Воронежская область	0,110 (6)	0,121 (6)	0,144 (6)	0,161 (8)	0,159 (8)	0,151 (7)	5
Ивановская область	0,070 (20)	0,088 (19)	0,101 (20)	0,117 (20)	0,111 (19)	0,119 (17)	16
Калужская область	0,102 (8)	0,116 (10)	0,132 (11)	0,155 (10)	0,148 (11)	0,142 (11)	8
Костромская область	0,096 (14)	0,112 (13)	0,118 (13)	0,138 (13)	0,130 (13)	0,127 (14)	11
Липецкая область	0,108 (7)	0,120 (7)	0,133 (10)	0,163 (7)	0,169 (5)	0,175 (5)	5
г. Москва	0,305 (1)	0,349 (1)	0,385 (1)	0,410 (2)	0,387 (2)	0,321 (2)	1
Московская область	0,257 (2)	0,315 (2)	0,377 (2)	0,465 (1)	0,449 (1)	0,469 (1)	1
Орловская область	0,098 (10)	0,115 (11)	0,118 (14)	0,135 (14)	0,123 (18)	0,119 (18)	12
Рязанская область	0,080 (17)	0,098 (17)	0,116 (17)	0,133 (16)	0,130 (12)	0,128 (13)	13
Смоленская область	0,083 (16)	0,101 (16)	0,117 (16)	0,131 (17)	0,130 (14)	0,122 (15)	14
Тамбовская область	0,080 (18)	0,093 (18)	0,107 (18)	0,127 (18)	0,125 (16)	0,111 (19)	15
Тверская область	0,098 (12)	0,120 (8)	0,139 (7)	0,167 (6)	0,159 (7)	0,148 (8)	6
Тульская область	0,070 (19)	0,084 (20)	0,102 (19)	0,117 (19)	0,108 (20)	0,107 (20)	17
Ярославская область	0,101 (9)	0,119 (9)	0,137 (8)	0,158 (9)	0,152 (9)	0,145 (10)	7

Основываясь на данных о динамике социального развития областей, органы государственной власти и региональная администрация может проводить политику, направленную на сглаживание социально-экономического положения областей путем целенаправленного распределения финансовых ресурсов. Проведение государственными органами власти эффективной политики направленной на повышение уровня жизни, предполагает реализацию следующих программ: стимулирование экономического роста, целесообразного распределения благ, обеспечение гарантированного уровня образования и медицинской помощи, питания; выдачи трансфертов нуждающимся в получении минимального гарантированного дохода. Такого рода программы только начинают формироваться.

Кроме того, индикатор УСР может применяться в качестве критерия выбора вариантов развития региона.

Литература

1. Евченко А.В., Кузьбожев Э.Н. Прогнозирование и программирование социального развития региона в переходной экономике: ресурсный подход. Курск: Издательство РОСИ, 2000. - 216 с.
2. Айвазян, С.А., Мхитарян В.С. Прикладная статистика и основы эконометрики. М.: Юнити, 2003. - 1022 с.
3. Сводный статистический сборник Курской области: Статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской

области. – Курск, 2007. - 546 с.

Влияние предпочтений на формирование гендерной сегрегации

Бабкин Антон Сергеевич

студент

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: antbabkin@yandex.ru

Введение

Гендерная сегрегация является важнейшей составляющей, объясняющей разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами. Степень участия женщин в рабочей силе постепенно повышается, а многие рабочие места и должностные позиции остаются для них практически закрытыми. Уровень отраслевой сегрегации в России в начале 2000-х годов составлял около 0,33, а уровень профессиональной сегрегации – от 0,45 до 0,64, в зависимости от степени укрупнения профессиональных групп [Рошин, Зубаревич, 2005]. И если для отраслевой сегрегации при международном сопоставлении это достаточно средний показатель, то профессиональная сегрегация оказывается весьма высокой.

Многие исследователи говорят о дискриминирующих барьерах, препятствующих получению нетрадиционных для женского пола профессий, о слабости проводимой антидискриминационной политики. Но гораздо реже рассматривается возможность того, что мужчины и женщины объективно имеют отличающиеся предпочтения в выборе профессии. Очевидно, что сложившийся уровень гендерной сегрегации выше, чем ее оптимальный уровень, соответствующий полной свободе в выборе рода деятельности. Однако отсутствие сегрегации, когда мужчины и женщины распределены по профессиям абсолютно равномерно, оптимальным не является, поскольку предпочтения мужчин и женщин не идентичны.

Женщины в целом предпочитают работать меньшее количество часов в неделю. Значительное влияние на желание работать меньшее количество часов оказывает наличие у женщин детей младшего возраста [Bryan, 2005]. В среднем, мужчины легче и охотнее идут на риск, чем женщины, будь то риск финансовой неудачи или риск частичной или полной потери трудоспособности [Scotchmer, 2005]. В другом исследовании [Brown, Taylor, 2005] с помощью анализа вопросов, связанных с инвестициями в рискованные активы, изучается влияние отношения к риску на формирование человеческого капитала и, следовательно, роста зарплаты. Мужчины вероятнее чем женщины инвестируют в рискованные активы, например акции, и также вероятнее инвестируют в образование и человеческий капитал, поэтому их оплата растет быстрее. Различия в оплате труда связано также с неполнотой информации о зарплатах. Исследование [Polachek, Xiang, 2005] показало, что из-за неполного знания всех возможных вариантов трудоустройства в среднем работники получают на 30-35% меньше, чем могли бы на другом предприятии. При этом у женщин это отличие выше.

В данном исследовании изучается один из аспектов, который может хотя бы частично объяснить гендерную сегрегацию. В фокусе внимания находится анализ зависимости степени удовлетворенности, получаемой индивидами от работы, от гендерного состава их профессии. Информационными источниками работы являются зарубежные и российские исследования, посвященные проблеме гендерной сегрегации, а также данные массового социологического опроса «Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе».

Результаты

Данные по Великобритании показывают, что предпочтения людей положительно влияют на формирование гендерной сегрегации, увеличивая ее. В целом, за исключением отдельных случаев, женщины предпочитают работать в профессиях, где больше работает представителей их пола. В таких профессиях выше удовлетворенность женщин от работы в целом и от различных ее аспектов. Для мужчин зависимость оказалась не столь явной, и

они скорее предпочитают работать в гендерно-нейтральных профессиях, хотя слегка большую удовлетворенность получают от работы в «мужских» профессиях.

В России мужчины ведут себя похожим образом. Как и в Великобритании, они с большим удовольствием работают в профессиях, где примерно одинакова доля мужчин и женщин. А если посмотреть на стремление поменять работу, то в «женских» профессиях у мужчин оно немного выше, чем в «мужских». Для женщин же картина оказалась кардинально отличной от западной. Степень удовлетворенности при работе в «мужских» профессиях заметно выше, хотя желание уволиться минимально на нейтральной работе.

Результаты исследования показали, что в России предпочтения оказывают отрицательное влияние на сегрегацию, сокращая ее. Поскольку женщины предпочитают работу среди мужчин, они будут стремиться в «мужские» профессии, снижая тем самым степень горизонтальной сегрегации. Однако вполне возможно, что более высокая удовлетворенность на работе, выполняемой мужчинами, у женщин связана с тем, что на таких работах, как правило, выше заработная плата. И этот фактор может оказывать решающее воздействие, перекрывая неденежные предпочтения. Но более детальных данных, подобно опросу в Великобритании выявляющих различные аспекты удовлетворенности, в России пока нет.

Литература

1. Козина И. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологические исследования, 2000. №12.
2. Рошин С.Ю., Горелкина О.А. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. – М.: Едиториал УРСС, 2004.
3. Рошин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ, 2005.
4. Brown S., Taylor K. Wage Growth, Human Capital and Risk Preference: Evidence from the British Household Panel, Manchester School, Vol. 73(6), 2005, pp 688-709.
5. Bryan M.L., Analysing Working Time: Why use Linked Employer-Employee Data, Institute for Economic Research (ISER), University of Essex, September, 2005.
6. DeLeire T., Levy H. Gender, Occupation Choice and the Risk of Death at Work. NBER Working Paper 8574. November 2001. <http://www.nber.org/papers/w8574>
7. Scotchmer S. Affirmative Action in Hierarchies. NBER Working Paper 11213, Cambridge, Mass., March 2005.
8. Sloane P.J., Grazier S., Jones R.J. Preferences, Gender Segregation and Affirmative Action. IZA Discussion Paper No. 1881. December 2005. <http://ssrn.com/abstract=870289>
9. Polachek S.W., Xiang J. The Effects of Incomplete Employee Wage Information: A Cross Country Analysis. IZA Discussion Paper No. 1735, September, 2005.

Внутренняя трудовая миграция в России: последствия для регионов

Бугаева Наталья Геннадьевна

студентка

Орловский государственный университет, Орел, Россия

E-mail: bugaevang@yandex.ru

В настоящее время всё чаще в литературе и периодической печати можно встретить статьи, посвященные процессам трудовой миграции, и в частности внутренней. Такая актуальность указанной темы сегодня не случайна. Основной причиной возросшего интереса к вопросам внутренней мобильности населения стали качественные изменения данного процесса. Количественные изменения миграционных потоков безусловно есть – за последние 10 лет объем внутренних миграций постоянно снижался, и сейчас оказался

на уровне 1897г. [1] Но не в меньшей степени изменился и характер движения трудовых мигрантов. Отдельно необходимо остановиться на проблеме возрастающих объемов миграционных потоков в крупные города и последствиях такого рода процессов для регионов-доноров.

Внутренние трудовые миграции традиционно относят к происходящим по экономическим причинам. Нормальным является стремление человека сменить место жительства в связи с более благоприятными условиями на новом месте для трудоустройства, получения образования детьми, обеспечения себя и своей семьи лучшими условиями жилья и т.д. Но после распада СССР значительно увеличилось число так называемых вынужденных внутренних мигрантов, которые не желали оставаться на прежних местах, и под влиянием разного рода выталкивающих факторов переезжали в другие города, в том числе и тогда, когда не имели четкого представления о своем будущем. На сегодняшний день процент, рассуждающих аналогичным образом, среди тех, кто переезжает в Москву или Санкт-Петербург, оказывается достаточно высоким.

При этом трудовые миграции в крупные города могут принимать две формы. Одна из них – переезд на новое место с постоянным проживанием на новой территории. Она характерна по большей части для молодых активных людей, которые еще не имеют семьи или дорогостоящей собственности там, откуда уезжают. Другая форма – вариант маятниковых миграций, при котором один из членов семьи постоянно уезжает на работу в другой город, а на выходные и во время отпуска возвращается обратно.

Увеличение масштабов процесса внутреннего обмена мигрантами между небольшими городами и крупными центрами приводит к определенным отрицательным последствиям для регионов, отдающих свои трудовые ресурсы. К экономическим результатам такой мобильности населения можно отнести потерю квалифицированной рабочей силы регионами-донорами, поскольку уезжают обычно люди в трудоспособном возрасте и с определенным уровнем образования, а также недополучение налогов региональными бюджетами и т.д. Демографическими последствиями движения трудовых ресурсов для отдающей стороны являются ухудшение структуры населения за счет повышения доли лиц старшего возраста, увеличение демографической нагрузки на одного работающего, падение рождаемости и рост смертности, соответственно. Если речь идет о маятниковых миграциях одного из членов семьи, то здесь также возникают негативные последствия и социального характера: в значительной степени увеличивается вероятность разрыва семьи, дети фактически оказываются на воспитании только одного родителя, не говоря уже о тяжелом психологическом испытании, которое ложится на плечи всех членов семьи. Вполне объяснимо, что наиболее остро такие проблемы стоят в регионах Северо-Западного и Центрального федеральных округов из-за их географической близости к Санкт-Петербургу и Москве. Другими центрами притяжения мигрантов в России, но значительно в меньшей степени, являются такие города, как Белгород, Тюмень, Новосибирск и ряд других крупных городов.

Свои трудности проявляются и у стороны, принимающей мигрантов. Одна из главных проблем, возникающих в связи с повышением уровня мобильности населения близ мегаполисов, оказывается перегрузка инфраструктуры города. Среди наиболее привлекательных субъектов самым ярким примером перегруженности инфраструктуры является г. Москва. За последние 10 лет только по официальным данным численность населения столичного региона увеличилась более, чем на 1 млн. человек. При этом статистика свидетельствует о том, что по всему центральному федеральному округу на протяжении последних 15 лет наблюдается естественная убыль населения [4]. Однако депопуляция с лихвой перекрывается миграционным приростом. Значительное увеличение его объема привело к тому, что инфраструктура столицы не справляется с обеспечением нормальной жизнедеятельности москвичей и приезжих. В первую очередь встают проблемы жилищного характера, поскольку даже при существующих темпах строительства и ввода в эксплуатацию нового жилья, на всех квартир не хватает. Перегруженность транспортных магистралей стала для мегаполисов обычным явлением,

ухудшение экологической ситуации и криминальной обстановки также часто связывают с увеличивающимися миграционными потоками [3].

Внутреннюю мобильность граждан совершенно обоснованно называют платформой динамичного развития страны. Действительно, территориальная подвижность населения связана с индивидуальной активностью людей, поэтому миграции считаются важным социально-экономическим фактором развития экономики в целом, а также фактором выравнивания регионального развития [2]. Однако на данный момент дифференциация условий экономического характера в регионах и всё большая поляризации территории России являются причиной роста миграционных процессов близ крупных городов, приводящих к перераспределению трудовых ресурсов таким образом, что для отдающих регионов это оказывается крайне невыгодно. В итоге при увеличении масштабов указанных тенденций потеря трудовых ресурсов скорее приведет к увеличению разрыва между уровнем экономического развития субъекта и мегаполиса, а не наоборот.

В связи с этим остро встает проблема выработки единой сбалансированной миграционной политики, целью которой станет регулирование процессов внутренних трудовых миграций. Безусловно, уменьшить количество трудовых мигрантов, ежегодно приезжающих в Москву или Санкт-Петербург, административными мерами не представляется эффективным, да и чревато возникновением другого рода проблем. Однако этого можно добиться, если кроме создания благоприятных условий для обеспечения нормальной жизнедеятельности трудовых мигрантов с целью предоставления им возможности наиболее полной реализации своего трудового потенциала, будет осуществляться политика стимулирования в области закрепления наиболее востребованных квалифицированных специалистов на местах. Одной из важнейших задач при решении обозначенной проблемы является определенное выравнивание уровня доходов между отдающими и принимающими сторонами, как нивелирование действия одного из главных выталкивающих факторов для трудовых мигрантов. Также необходимы меры социального характера, которые позволили бы специалистам получать определенные привилегии при закреплении на собственной территории. Среди таких мер – гарантии со стороны региональной и местной власти по получению кредитов на жилье, правовые основы невозможности увольнения сотрудников с опытом работы менее трех лет при добросовестном исполнении ими трудовых обязанностей, наличие детских садов, школ и других социальных объектов.

Литература

1. Зайончковская Ж. (2007) Миграция – это судьба России <http://www.rusrev.org/>
2. Карачурина Л. (2005) Мигранты и рынки труда крупных российских городов: согласование взаимных интересов <http://www.demoscope.ru/>
3. Леонов А. (2007) Неблагоприятная экономическая обстановка в регионах грозит Москве перенаселением // Новые известия, 17 апреля 2007.
4. Российский статистический ежегодник. 2007: Стат. сб./Росстат. – М., 2007

Зарубежный опыт снижения смертности от сердечно-сосудистых заболеваний и его значение для России

Букин Александр Кириллович

аспирант

Государственный Университет им. М.В. Ломоносова, Экономический факультет,

г. Москва, Российская Федерация

noel-paul@rambler.ru

На современном этапе развития в странах с развитой экономикой основной причиной смертности стали сердечно-сосудистые заболевания. Начиная с 1930х годов, когда значительно снизилась смертность населения от вирусных и инфекционных заболеваний, они становятся основной причиной смертности, инвалидности и заболеваемости населения. В 1960х годах на государственном уровне в развитых странах

осознается необходимость борьбы с данными заболеваниями не только с помощью совершенствования лечебного процесса, внедрения новых технологий и апробирования новых лекарств, но и с помощью профилактики этих заболеваний, разработки реабилитационных программ и пропаганде здорового образа жизни. Успех по борьбе со снижением смертности от сердечно-сосудистых заболеваний напрямую стал зависеть от степени охвата программы, ее комплексности и долговременного характера.

Начиная с конца 1960х разрабатываются общегосударственные комплексные программы по снижению смертности от данных заболеваний. Эти программы разрабатываются на долгую перспективу и имеют значительную государственную (в первую очередь финансовую) поддержку, а также широкое освещение в СМИ. В США и странах Западной Европы выходят многочисленные исследования посвященные факторам риска заболеваемости сердечно-сосудистыми заболеваниями, особенностями раннего выявления склонности к этим заболеваниям и здоровому образу жизни как важному фактору снижения риска развития этих заболеваний.

В США одним из приоритетов борьбы по снижению смертности от сердечно-сосудистых заболеваний является программы пропаганды здорового образа жизни, в частности отказа от курения и потребления спиртных напитков. Был достигнут определенный успех – с 1960х по 1990ые потребление табачных изделий снизилось почти на половину.

В Финляндии, имеющей на тот момент один из самых высоких в Европе показателей смертности от сердечно-сосудистых заболеваний, разрабатывается программа «Лапландия», имеющая целью снизить смертность от сердечно-сосудистых заболеваний в рамках всей страны в течение 20 лет. К 1990м годам эта программа имела значительный успех, позволив значительно снизить смертность, в частности, от ишемической болезни сердца.

Спустя полвека накоплен в мире богатый опыт по реализации данных программ, и результаты представляют большой интерес для России, где сердечно-сосудистые заболевания также являются основной причиной смертности и инвалидности населения.

На протяжении нескольких лет действует федеральная программа «Гипертония», предполагающая первоочередную борьбу с гипертонией как одной из основных причин для сердечно-сосудистых заболеваний. Тем не менее, одна борьба с гипертонией не может качественно изменить ситуацию с сердечно-сосудистыми заболеваниями, так как гипертония вызывается многими факторами, в частности нездоровым образом жизни. Поэтому необходимо разработать программу с перспективой на много лет, где будут учитываться все аспекты и риски развития сердечно-сосудистых заболеваний.

На современном этапе развития нашей страны, когда появилась возможность разрабатывать стратегическое направления политики в области здравоохранения, в первую очередь для улучшения основных показателей здоровья населения и снижения смертности, опыт развитых стран по борьбе с сердечно-сосудистыми заболеваниями крайне важен.

Литература

1. The Development and Prevention of cardiovascular Disease Risk Factors: Socialn environmental Influences. Milton Terris, Journal of Public Heath, Vol. 17. No. 4. (1996), pp. 426-441
2. Guide on Cardiovascular risk assessment and management, David A. Wood, European Heart Journal Supplements 2005) L5-L10
3. A Multiple Quality Improvement Intervention to improve Preventive Cardiovascular Care, Steven Ornstein et al, 2004, Annals of Internal Medicine Journal,
4. Control and Prevention of Cardiovascular Disease around the world. Ignacio Balaguer Vinto, Hospital de la Santa creu I Sant Pau, Barselona, Spain, 2004
5. Cardiovascular Risk factor changes in Finland in 1972-1997, Erkki Vartiainen et al, International Epidemiological Association, 2000. International epidemiological journal

6. Illness Prevention and Medical insurance, the Journal of Human resources, Charles E. Phels, vol n13, pp 183-2007 (1978)

Количественная оценка социальной ответственности бизнеса

Винарик Вероника Анатольевна

студентка

Донецкий национальный технический университет, Донецк, Украина

E-mail: nikavynaryk@gmail.com

Введение

В последнее время во всем мире набирает силу движение в поддержку идеи социальной ответственности бизнеса (СОБ). Это и не удивительно. Гражданское общество высоко ценит соблюдение моральных норм в организации и считает недопустимым неоправданно высокий разрыв оклада труда руководителя и рядового сотрудника; случаи необоснованного увольнения работников на основе субъективных оценок их труда и поведения и т.п. С повышением уровня развития гражданского общества возрастают его требования к бизнесу: общественное признание получает компания, в которой идея социальной ответственности стала неотъемлемой частью ее корпоративной культуры. Это предполагает реализацию социальных программ, благотворительную деятельность, спонсорство, содействие охране окружающей среды, особое внимание культурным ценностям и т.п.

В результате коренным образом меняется роль компаний в социально-экономической системе и как следствие - возникает проблема количественной оценки степени социальной ответственности бизнеса. Однако подобная оценка сильно затруднена отсутствием общепринятой методики измерения социальных инвестиций, а применительно к украинскому бизнесу - еще и общей его непрозрачностью и неполнотой статистических данных. Более того, степень СОБ характеризуется рядом принципиально различающихся между собой факторов. Все эти факторы достаточно важны, и надо лишь найти способ интеграции этих свойств в единую модель исследования.

С целью описания СОБ в данном исследовании была использована *интегративная модель*, которая была предложена международной организацией CIVICUS – Международный альянс за гражданское участие [1]. На основе этой методики для анализа степени социальной ответственности бизнеса выбраны четыре наиболее значимых параметра:

1. *среда*, в которой существует СОБ,
2. *структура* – компоненты СОБ, в которых она проявляется,
3. *ценности* – ценности, нормы и отношения, характеризующие СОБ,
4. *воздействие*, которое СОБ оказывает на общество.

Методы

Основываясь на интегративной модели CIVICIS, была оценена степень социальной ответственности бизнеса на Украине. Данные, использованные для построения модели, взяты из «Исследования методов внедрения социальной ответственности бизнеса в Украине» [2]. Исследование проводилось в 6 крупных городах Украины при участии 1221 респондентов. Им задавались вопросы о влиянии СОБ на окружающую среду, корпоративное управление и менеджмент, о степени удовлетворенности производимыми бизнесом продукцией и услугами, о благотворительной деятельности компаний и их участии в социальных программах, а также о взаимодействии бизнеса с местными общественными организациями. Все эти факторы были разделены на 4 категории, согласно модели CIVICIS. Для каждой категории в результате находится среднее балльное значение, которое характеризует уровень развития каждого конкретного сегмента. Для вычисления интегральной оценки в работе построена карта СОБ.

Результаты

Результатом исследования стало определение индекса степени СОБ на Украине в соответствии с описанной методикой по пятибалльной шкале. Карта СОБ представлена на диаграмме (см. рис.1).

Индекс степени СОБ был рассчитан по формуле:

$$I_{p.o.} = \sqrt{\frac{1}{2} (x_{структура} \cdot x_{среда} + x_{среда} \cdot x_{воздействие} + x_{воздействие} \cdot x_{ценности} + x_{ценности} \cdot x_{структура})} \cdot 50$$

Здесь, 50 – это площадь идеальной фигуры, а числитель – площадь реального четырехугольника.

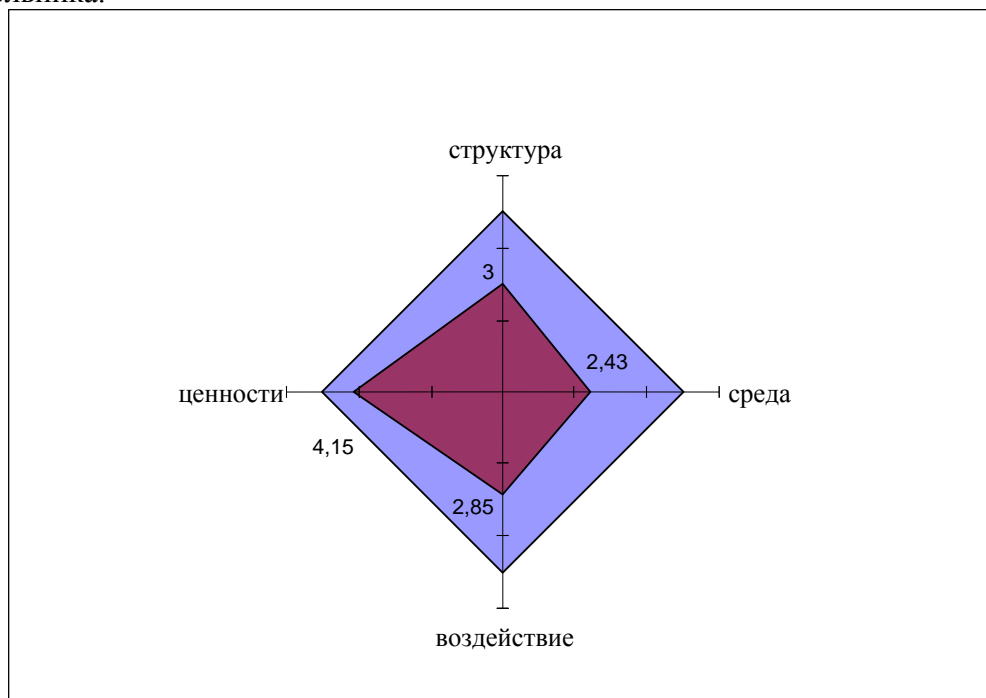


Рис. 1 Графическое изображение степени СОБ на Украине

Таким образом, индекс степени СОБ составил 0,62. Наиболее развита категория «ценности», что может быть объяснено при принятых допущениях общей удовлетворенностью населения качеством бизнеса на Украине. Однако, невысокая доля остальных показателей характеризует бизнес, как структуру, сильно отстраненную от решения насущных социальных проблем.

Повысить вовлеченность бизнеса в социальную деятельность может социальная рекламная кампания, например, телевизионная социальная реклама. Практическим результатом исследования явилась разработка анимационного ролика в среде 3ds Max как примера социальной рекламы. Этот ролик разработан для благотворительной общественной организации «Lions Club» и призывает откликнуться на просьбу организации в содействии решению важной социальной проблемы - оказании помощи детям-сиротам и пострадавшим от Чернобыльской катастрофы.

В заключение отметим, что предлагаемая методика количественной оценки степени СОБ может быть успешно применена для проведения соответствующих исследований как на Украине, так и в регионах России. Расширение сотрудничества общественных организаций и бизнеса в наших странах будет оказывать положительное влияние на обе стороны, повышая доверие и заинтересованность граждан к бизнесу и удовлетворяя их потребность, связанную с недостатком социальной активности.

Литература

1. Сайт международной организации CIVICUS: www.civicus.org
2. Бегма Ю.К. Вінніков О.Ю. Редько О.І. Якісне дослідження методів впровадження соціальної відповідальності бізнесу в Україні. – Київ, 2006

Анализ социально-демографического положения населения Москвы

Воронин Дмитрий Михайлович

Всероссийская государственная налоговая академия, Москва, Россия.

Студент

e-mail: dmitryvoronin@yandex.ru

В политике, экономике и социальной сфере важнейшая роль принадлежит демографическим параметрам развития общества. Фактическое состояние и перспективы демографических процессов всегда вызывали и вызывают повышенный научный и практический интерес. Это не случайно и прослеживается по следующим главным направлениям: политический аспект; экономический аспект; социальный аспект.

Все вышеперечисленные обстоятельства служат вескими аргументами в пользу необходимости статистического исследования демографического развития общества.

В данной работе проведено исследования социально-демографического положения столицы РФ и Московской области.

Важнейшей проблемой социально-экономического развития России в ближайшие годы станет стремительное сокращение трудового потенциала в результате депопуляции. Увеличение рождаемости в ближайшие десять лет, даже если оно произойдет, не скажется серьезным образом на динамике трудоспособного населения, поскольку родившиеся в эти годы войдут в состав трудоспособного населения в лучшем случае через пятнадцать лет. В этой ситуации основным резервом для восполнения нехватки рабочей силы может быть только миграционный приток извне.

В изменяющихся социально-политических и социально-экономических условиях крупные города России оказались наиболее устойчивым элементом городской системы расселения. Именно в крупных городах произошли наиболее заметные качественные изменения, связанные с их относительно более полной адаптацией к системе рыночных отношений по сравнению с малыми и средними городами, поселками и сельской местностью. Это привело к тому, что крупные города с их инвестиционными возможностями для предпринимателей и возможностями заработка для различных категорий рабочей силы, обладают наибольшей привлекательностью для различных типов мигрантов, как внутренних, так и внешних.

В этой связи особое внимание привлекает к себе Московский регион, а именно, Москвы - столицы РФ и Московской области. За последние 60 с лишним лет роль Москвы как административного, торгово-экономического, общеобразовательного и научного центра значительно выросла, что наглядно отражалось как в росте численности населения города, так и в увеличении удельного веса населения Москвы в общей численности населения страны.

Москва является крупнейшим городом Европы по количеству жителей. По официальным данным её население на 1 сентября 2007 года составило 10 миллионов 454,4 тысяч человек. Это без учета приезжих, не охваченных официальной статистикой, в том числе нелегальных иммигрантов. По данным МВД, с учетом транзитного потока и туристов, ежедневно в городе находится в среднем более 20 млн. человек. При расчёте количества населения через количество сотовых телефонов, с учетом поправки на людей, пользующихся несколькими мобильными телефонами одновременно и людей, которые не пользуются ими вообще, фактическая численность населения должна составлять порядка 15 млн. человек.

Миграция на протяжении более чем столетия оставалась важной составной частью прироста населения Московского региона, основу которого составляет Московская агломерация.

В настоящее время происходят существенные сдвиги в этнической структуре населения Москвы. С 1989 по 2002 год доля русских сократилась с 89,7% до 84,8%. Значительно возросла в населении города доля народов Северного Кавказа: с 0,2% до 0,5%, Закавказья - с 1% до 2,8%, Центральной Азии - с 0,3% до 0,8%. Но особенно бьет рекорды рост численности корейцев - в 2,3 раза; армян и грузин - в 2,8 раза; арабов - в 2,9

раза; азербайджанцев - в 4,6 раза; молдаван - в 5,2 раза; ингушей - в 5,9 раза; чеченцев - в 6,9 раза; таджиков - в 12,2 раза; вьетнамцев - в 14,1 раза; китайцев - в 35 раз. Речь идет о постоянном населении мегаполиса, куда не входят трудовые мигранты, потоки которых за последние годы увеличились в разы из таких стран, как Таджикистан, Узбекистан.

На этом фоне в Москве значительно сократилась численность представителей прибалтийских народов, евреев, поляков, белорусов, чехов. То есть в ближайшее время городу грозят не только этнические, но и этнокультурные изменения.

По словам демографов, миграция никоим образом не улучшает «качество антропологического ресурса», так как уезжают из Москвы наиболее качественные, высокопрофессиональные, интеллектуальные ресурсы населения, а въезжают в Москву не самые привлекательные с точки зрения профпригодности ресурсы.

В Москве, по сравнению с общей ситуацией в России, очень высокий процент трудоспособного населения - здесь живут 7 млн. трудоспособных граждан. Уровень ВВП города Москвы немного уступает ВВП Украины с населением 47,8 млн.

Но, к сожалению, показатели прироста населения города не такие положительные, как показатели ВВП. Это очень беспокоит мэра города Москвы Ю.М. Лужкого, который, узнав, что в 2004 году число умерших (131,3 тысячи человек) превысило число родившихся (92,4 тысячи), подписал постановление правительства Москвы «О Концепции демографического развития города». Среди основных задач эпохального документа значатся: переориентация системы ценностей граждан на юридически оформленную семью и формирование гражданской, подлинно патриотической позиции в отношении увеличения численности населения.

Авторы концепции уверены, что выход из создавшейся ситуации существует.

Во-первых, надо воззвать к патриотическим чувствам жителей столицы; дать понять, что численность коренного населения непосредственно зависит от них самих.

Во-вторых, напомнить, что через несколько лет в населении Москвы каждый третий будет пожилым человеком, следовательно, доля трудоспособного населения резко падет.

К сожалению, подобная концепция является заведомо провальной, так как практика показывает: чем лучше народ живет, тем ниже показатель рождаемости.

Еще одна демографическая проблема столицы РФ - продолжительность жизни. Для женщин она составила 74 года, а для мужчин - всего 64 года. Но чем выше уровень социально-экономического развития страны, тем меньше разница между продолжительностью жизни мужчин и женщин. В развитых странах она составляет 4-6 лет, а у нас - все 10. К тому же в нашей столице каждый пятый - пожилой человек, а на долю детей и подростков приходится менее 16%. Таким образом, даже простого замещения поколений в мегаполисе не происходит.

Будущее развитие в демографическом плане Москвы и Московского региона в целом, включая разработку миграционной политики, требует выработки согласованных мер как на федеральном уровне, так и на уровне Москвы и Московской области в том числе, проведения дополнительных более глубоких исследований по проблемам изменения миграционной ситуации в регионе на основе складывающейся ситуации в городе, регионе, стране и мире в целом.

Литература

1. Алешковский И.А. (2007) Внутренняя миграция населения в современной России. М.: ТЕИС.
2. www.etnosfera.ru
3. www.gks.ru
4. www.mos.ru
5. www.wikipedia.com

Проблемы и перспективы инвестирования пенсионных накоплений

Галлямова Зульфия Хамитовна

Ассистент кафедры экономической теории и социальной работы

Казанский государственный медицинский университет, Казань, Россия

E-mail: zulfya777@gmail.com

Пенсионная реформа, направленная на совершенствование системы социальной защиты граждан является важнейшей составной частью структурных преобразований в экономике и социальной политике России. В новой, солидарно-накопительной пенсионной системе снижается роль государства, акценты смещаются от уравнивательных и распределительных принципов к индивидуальным и накопительным. Базовая часть трудовой пенсии финансируется из федерального бюджета за счет единого социального налога, а страховая и накопительная части – за счет страховых взносов, вносимых работодателем в Пенсионный фонд России. Для лиц рожденных в 1967 году и моложе с 2008 года 6 % от фонда оплаты труда будут отчисляться на пенсионные накопления.

Средства накопительной части размещаются в различные финансовые инструменты с целью получения дохода и роста пенсионных накоплений. Застрахованное лицо может выбрать государственную или негосударственную управляющую компанию или же негосударственный пенсионный фонд для инвестирования пенсионных накоплений. Прогнозы ПФР следующие: пенсионные накопления граждан ежегодно прирастают на 80 млрд. рублей и к 2008г. составят уже 800 млрд. рублей, а к 2014г. – до 3 трлн. рублей. Вместе с тем, подавляющая часть пенсионных накоплений инвестируется в государственные ценные бумаги, доходность которых за последнее время существенно снизилась, то есть оказалась на 2–3% ниже темпов инфляции. В то же время, ранее экономисты прогнозировали, что к 2050г. объем средств на выплату пенсий должен достигнуть 9% ВВП, для чего доходность накоплений должна быть на 7–8% выше темпов инфляции.

То, что пенсионная реформа, способна повлечь за собой широкомасштабные изменения структуры собственности и ее перераспределение, осознается и в России и за рубежом. «Длинные» пенсионные деньги в экономике:

1. потенциально действуют как компенсирующая сила по отношению к существующим коммерческим и инвестиционным банкам,
2. стимулируют финансовые новшества,
3. усиливают корпоративное управление,
4. способствуют более сложным финансовым механизмам регуляции с демонстрацией положительных эффектов для других финансовых секторов, как банковского дела и страхования.

Прогнозы говорят о том, что размер накопительной составляющей трудовой пенсии в первые годы ее выплаты не превысит 2–3% средней заработной платы. Только в период 2015–2020 гг. коэффициент замещения (при благоприятном варианте уровня доходности от инвестирования пенсионных накоплений) может увеличиться, однако его величина не превысит в 20–30-е годы нынешнего столетия 5–6% средней заработной платы и не сможет существенно повлиять на общий размер пенсий. То есть, даже при незначительном превышении темпов роста заработной платы над темпами роста инфляции за 30–45 лет (срок накопления пенсионных прав) размеры накоплений и, соответственно пенсий будут несоразмерно малы по отношению к возросшей (за этот период) заработной плате – в лучшем случае коэффициент замещения составит 5–6%.

Нами было проведено интервью лиц 1967 года рождения и моложе с целью выявления паттернов поведения застрахованных лиц по отношению к пенсионным накоплениям, также проведен анализ результатов инвестирования и инвестиционных портфелей управляющих компаний, контент-анализ информационных материалов в УПФР на наличие и достоверность информации об инвестировании пенсионных накоплений.

Таким образом, исходя из проблем, мы рискуем предложить следующие пути решения и совершенствования функционирования института пенсионных накоплений.

Деятельности по информированию населения об инвестировании пенсионных накоплений. Т.к. масштабный переход пенсионных накоплений из ВЭБ могут обеспечить лишь сами застрахованные лица при планомерной политике информирования и формирования ответственного отношения к будущей пенсии.

Для решения проблемы сложности процедуры выбора инвестиционного портфеля, бюрократии, о которой часто вспоминали респонденты, необходимо упрощение схемы, например, развитие сети учреждений с которыми заключены соглашения о взаимном удостоверении подписей.

Финансовые риски покрывает определенная система страхования, и чем больше становится пенсионных накоплений, тем больше страховых компаний заинтересованы в этом.

Во всем мире пенсионные фонды являются инвесторами, крупными инвесторами с длинными деньгами. Многие проекты, которые связаны с развитием ипотеки, рынка доступного жилья, развития платного здравоохранения, развития курортной системы – это все строится на пенсионных деньгах во всем мире. Поэтому одной из задач пенсионного фонда является создание такого инвестора. Считаем необходимым улучшить условия самого фондового рынка, то есть создать те ипотечные ценные бумаги, которые будут удовлетворять правилам закона об инвестировании, чтобы гарантировать будущим пенсионерам надежность и доходность инвестирования и в то же время «развязать» руки управляющим компаниям. Или же есть другой более быстрый метод: передать деньги «молчунов» из Внешэкономбанка в управляющие компании соответствующим постановлением. Эта концепция рассматривается, но сталкивается со множеством проблем.

Пенсионные деньги являются абсорберами инфляции, поскольку «отсасывают» деньги с потребительского рынка в длинные накопительные системы. Формируют еще чрезвычайно важную психологическую роль – люди, которые обременены пенсионными накоплениями, становятся политически менее агрессивными.

Перед пенсионной системой России в части инвестирования пенсионных накоплений стоят проблемы как экономические, так и социальные. Социальные проблемы требуют совместных усилий не только государственных органов власти, но и других субъектов инвестирования пенсионных накоплений, на наш взгляд первоочередным методом решения является обеспечение населения доступной и достоверной информацией, для этого предлагается увеличить финансирование по данной статье бюджета ПФР и пересмотреть существующие схемы информирования. Предложения по решению экономических проблем: создание условий для выхода на фондовый рынок ипотечных ценных бумаг, передача средств «молчунов» в частные управляющие компании или расширение списка инвестиционного портфеля Внешэкономбанка, а также создание нормативной базы для добровольных пенсионных накоплений.

Литература

1. Зурабов М.: Пенсионные накопления россиян ежегодно увеличиваются // www.fundshub.ru
2. Вьюницкий В.И. Негосударственные пенсионные фонды как средство изменения форм собственности // Пенсия. – 2002. – № 9. – С. 50–54.
3. Роик В. Россия: актуальные вопросы функционирования института накопительных пенсий // Человек и труд. – 2006. - № 7–8. – С. 22–25 (36–37).
4. Vittas D. Pension reform and capital market development. The World Bank development research group. 2000. p. 11–56.

Факторы накопления производительного человеческого капитала в современном обществе: подход к классификации и оценка влияния

Горбунова Светлана Васильевна

соискатель

ГОУ ВПО Югорский государственный университет, г. Ханты-Мансийск, Россия

E-mail: gorbunova_sv@mail.ru

Введение

Актуализация концепции человеческого капитала (особенно ее инвестиционного ядра) в построении стратегических ориентиров социально-экономической политики и в ее проведении обуславливает необходимость более четкого выделения детерминантов накопления человеческого капитала как составляющей национального богатства страны. В процессе накопления человеческого капитала можно обозначить большое количество разнообразных факторов, и позиция разных ученых-экономистов в приоритетности тех или иных далеко неоднозначна. На настоящий момент отсутствует общепринятая классификация факторов, влияющих на процессы формирования, воспроизводства и накопления человеческого капитала, что при их большом числе и разнообразии приводит к неопределенности, неясности того, на что собственно нужно направлять усилия государства, общества, фирм, человека, чтобы обеспечить эффективный процесс накопления человеческого капитала. Целью исследования является разработка одного из вариантов такой классификации - по объективно-субъективному признаку, как наиболее, на наш взгляд, естественному для такого процесса, как накопление человеческого капитала. Задачами исследования поставлены: обоснование классификационного признака; выделение классификационных групп факторов и их характеристика; определение характера и степени влияния выделенных групп факторов на процесс накопления человеческого капитала.

Методика исследования

В условиях недостатка специальных исследований по указанной тематике мы обратились сначала к фундаментальной теории, поскольку речь идет о «капитале». Проецирование положений марксистской теории капитала на капитал человеческий дает возможность выделить группы *объективных* (лежащих за пределами субъективной личности «инвесторов» - работодателей и наемных работников) факторов, сохранивших свое действие и по сей день. Однако отметим, что содержание, характер влияния, а также состав объективных факторов в ходе исследования нами был дополнен с учетом современных реалий механизма накопления человеческого капитала.

Учитывая, что капитал «человеческий», необходимо выделять и субъективные факторы его накопления. В ряде западных концепций и моделей накопления (инвестирования) в поиске критериев оптимизации демонстрируется иной (отличный от марксистского) подход к определению влияния факторов, причинных связей, обуславливающих инвестиционную деятельность собственников капитала. Так, сторонники институционалистских теорий инвестиций рассматривают мотивацию предпринимательской деятельности намного шире, отрицая в качестве главного мотива максимизацию прибыли (в отличие от К. Маркса, для которого не существовало проблемы стимулирования инвестиционной деятельности). Их позиция позволяет нам обосновать *субъективно-психологические факторы* накопления человеческого капитала, лежащие на стороне как самих инвесторов – предпринимателей, собственников средств производства, так и на стороне «носителей» капитала – наемных работников.

Результаты

На практике процесс накопления человеческого капитала подвержен влиянию сложных и многообразных факторов, которые можно объединить, по меньшей мере, в две большие группы: объективные и субъективно-психологические факторы. Факторы накопления человеческого капитала взаимосвязаны, имеют сложную внутреннюю структуру, что дает основание говорить о системе факторов.

К объективным факторам относятся: факторы формирования и трансформации структуры потребностей работника (с добавлением современных тенденций), оказывающие влияние на стоимость рабочей силы и ее повышение, а также факторы, влияющие на размер прибавочной стоимости. С учетом современных реалий механизма накопления человеческого капитала нельзя не учитывать такую группу объективных факторов, как уровень развития социально-экономических институтов (образование, здравоохранение, ЖКХ и др.), услуги которых аккумулируются, накапливаются людьми как человеческий капитал.

К субъективно-психологическим факторам в исследовании отнесены: мотивы и устремления «инвесторов» (собственников бизнеса), которые, как показало исследование, в России слабо связаны с инвестированием (нормы прибыли сверхвысокие) и которые негативно влияют на масштабы и качество накопления человеческого капитала в нашей стране. «Нежелание» работодателей инвестировать часть своей прибыли в накопление человеческого капитала в современных российских условиях приобрел такое сильное влияние, что по силе воздействия превосходит объективные факторы. К субъективным факторам относим и мотивы и устремления самих «носителей» капитала (наемных работников), которые в силу слабой взаимосвязи уровня накапливаемых знаний, способностей с уровнем получаемого дохода в России, скорее тормозят процесс накопления человеческого капитала, нежели ему способствуют. Также в группе субъективных факторов необходимо, на наш взгляд, указать «границу» (предел) инвестирования в человеческий капитал. Эта граница связана, с одной стороны, с естественно-физическими условиями (человеческие возможности ограничены), а с другой стороны - с так называемым «эффектом пресыщения», свойственным человеческой природе. В ходе исследования убеждаемся, что наращивание инвестиционных «вливаний» в человеческий капитал сверх определенного «оптимума» (чрезмерное финансирование социальной сферы, рост трансфертов, повышение зарплаток и т.д.) приводит к утрате одной из составляющих человеческого капитала — стимулов и мотиваций к эффективной трудовой деятельности, убывает отдача и эффективность вложений в человеческий капитал.

В докладе предлагается структурная схема факторов, показывается характер, направленность влияния каждой из групп факторов, обнаруживается разнонаправленное и даже порой противоречивое их влияние на масштабы и качество накопления человеческого капитала в нашей стране.

Литература

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост. науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
2. Бреслав Л.Б. Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда / Л. Б. Бреслав, Б. С. Лисовик, И. Е. Ломова. - СПб. : ОАО "ПФП" , 2002 - 161 с.
3. Вышегородцев М.М. Уровень жизни как фактор развития человеческого капитала / М.М. Вышегородцев. - М. : Диалог-МГУ , 2000 - 22 с.
4. Корицкий А.В. Экономическая теория. Трансформация теорий человеческого капитала и современность / А.В. Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 2006. – 208 с.
5. Маркс К. Наемный труд и капитал: [Перевод] / К. Маркс; введ. Ф. Энгельса. - М. : Прогресс , 1985 - 50 с.
6. Мильчакова Н.Н. Теоретическая экономика: теории накопления (инвестирования), теории потребления / Н. Мильчакова. – Сургут: СурГУ, 2002. – 55 с.
7. Дзарасов С. Способен ли частный капитал модернизировать российскую экономику? // Вопросы экономики. - 2005. - №4. - с.131-147.
8. Ольсевич Ю., Мазарчук В.. О специфике экономических институтов социальной сферы // Вопросы экономики. - 2005. - №5. – с. 52-64.

Особенности развития сферы платных услуг в регионе

Далгатова Диляра Магомедрасуловна

Аспирантка

Московский Государственный Университет им. Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: dalgatova85@mail.ru

Введение

Услуга – важный вид экономической деятельности, которая оказывает влияние на все стороны жизни общества. Приоритетным направлением создания необходимых организационно-экономических условий удовлетворения социальных потребностей жителей региона является развитие и совершенствование деятельности социальной сферы, включающей услуги социальной инфраструктуры (здравоохранение, образование, культура, транспорт, связь, жилье, торговля, спорт, отдых, экология); бытовые услуги; услуги информационные, консультационные, юридические и т.д.

В настоящее время в России недооценивается особая функциональная роль сферы платных услуг в общественном воспроизводстве, что определило отставание инфраструктуры сферы услуг. Развитие сферы платных услуг в республике Дагестан зависит от многих экономических и политических факторов, которые создают возможности для деятельности коммерческих предприятий. Основными причинами слабого развития бизнеса в сфере услуг в республике являются небольшая платежеспособность населения и политическая нестабильность. Коммерческие услуги, такие как ремонт квартир, доставка товара, торговля, юридические услуги, консультационные услуги и другие для своего развития требуют платежеспособное население. Услуги, как правило, предоставляются адресно, что, в свою очередь, требует соединения в пространстве производителя и потребителя услуг. Политическая нестабильность приводит к тому, что потребители санаторно-оздоровительных, рекреационных, туристических услуг не могут соединиться с производителями данных услуг в связи с опасениями рискованных ситуаций, неблагоприятного имиджа республики, сформированного в общественном мнении.

Анализ

Региональный рынок платных услуг на сегодняшний день представляет собой составную часть регионального хозяйственного комплекса, которую можно определить как складывающуюся на определенной территории совокупность реальных и потенциальных покупателей и продавцов, и форму отношений между ними по поводу обмена таким товаром, как услуга.

Объем платных услуг, оказанных населению республики через все каналы реализации, за 2006 год составил 26241,9 млн. рублей, или 122,2 % к соответствующему периоду 2005 года. В 2006 г. в структуре объема платных услуг населению 85,6 % приходилось на услуги транспорта, связи, жилищно-коммунальные, туристические и бытовые. Из платных услуг более всего подорожали санаторно-оздоровительные услуги и услуги пассажирского транспорта (на 15,1% и 14,8%). Кроме того, из услуг пассажирского транспорта значительно выросли тарифы на проезд городским электрическим транспортом и проезд в пригородном поезде (на 33,3%), полет самолетом (на 22,4%). Цены и тарифы на жилищно-коммунальные услуги, медицинские и услуги в сфере туризма выросли на 13,1%, 11,8% и 11,4% соответственно. Из услуг в системе образования особенно подорожали услуги дошкольного воспитания (на 37,3%), из услуг связи – городская и междугородная телефонная связь (на 20,8% и 15,3%), телеграфная связь (на 13,7%), из бытовых услуг – ремонт и пошив одежды (на 16,9%) и услуги парикмахерских (на 25,6%) [4, с.51-57].

Необходимо отметить, что инфраструктура товарных рынков, развитие маркетинга и рекламы дагестанских товаров все еще не отвечают требованиям. Медленно развивается такая прогрессивная форма увеличения покупательского спроса как лизинг и торговля в

кредит или под залог. Остается неразвитым и неорганизованным информационное обеспечение предложений товаров со сторон производителей товаров.

Результаты

Современное региональное развитие должно основываться на том, что не только наличие сельскохозяйственного, промышленного, научного, ресурсного потенциала и благоприятных природно-климатических условий является движущим фактором ускоренного экономического роста, но и высокий уровень сервиса и стабильная социальная среда играют заметную и значительную роль в расширении деловой активности, которая привлекает капитал и бизнес на ту или иную территорию. Это, в свою очередь, становится основой углубления рыночных процессов и социально-экономического прогресса региона [1, с.61].

Проведенный анализ показал, что возрождение и наращивание потенциала рекреационного хозяйства Республики Дагестан является одним из приоритетных направлений развития экономики республики. В 2007 год государственная политика по дальнейшему развитию была направлена на решение следующих задач: 1) совершенствование нормативно-правовой базы, в т.ч. принятие постановления Правительства РД «Об упорядочении деятельности оптово-розничных рынков в РД» и утверждение Положения «Об оптово-розничных рынках РД»; 2) увеличение производства потребительских товаров и услуг, увеличение производства конечной продукции; 3) провести инвентаризацию всех действующих оптово-розничных рынков; 4) усиление работы, направленной на полный охват и учет товарооборота и объема платных услуг, с целью расширения налогооблагаемой базы бюджетов всех уровней и сокращения теневого оборота; 5) ориентация экономики на внутренний рынок с одновременным развитием межрегиональных связей с целью оптимального соотношения в самообеспечении и ввозе жизненно важной продукции; 6) размещение государственных и муниципальных заказов бюджетополучателями республики преимущественно на республиканских предприятиях - товаропроизводителях; 7) создание постоянно действующего «ЭКСПО-центра» в республике; 8) координация муниципалитетами на всех уровнях комплексного развития сферы платных услуг на основе более глубокого анализа происходящих изменений в их производстве и потреблении, выработки мер, исключающих развитие негативных тенденций и явлений [2].

Таким образом, необходимо отметить, что в процессе развития сферы услуг необходимо создавать условия, способствующие увеличению занятости населения за счет увеличения объема и разнообразия оказываемых услуг, что имеет немаловажное значение для такого трудоизбыточного региона, как Дагестан. В целях дальнейшего развития туристских и санаторно-оздоровительных услуг Правительством Республики Дагестан должны приниматься меры по созданию условий для развития индустрии отдыха и оздоровления. Государственная политика и в дальнейшем должна быть направлена на поддержку малого предпринимательства в республике.

Литература

1. Гиндиев А.М. Методологические основы управления развитием сферы услуг // Дисс. док. экон. наук, Махачкала, 2004.
2. Итоги развития потребительского рынка Республики Дагестан за 2006 год и задачи 2007 года. Министерство экономики Республики Дагестан, 2007.
3. Расулова З.М. Развитие платного сектора услуг в трудоизбыточном регионе // Автореф. дисс. канд. экон. наук. – М., 2008.
4. Социально-экономическое положение Республики Дагестан за январь-декабрь 2006 года. Махачкала: Росстат. 2006.
5. Зайнашева З.Г. Формирование организационно-экономического механизма сферы платных услуг в регионе. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЭИС, 2004. – 317с.

Стратегии выживания предприятий сферы услуг в условиях рыночной конкуренции

Ефимов Александр Михайлович

магистрант

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, экономический факультет, Москва, Россия

al_efimov@mail.ru

В современных условиях неотъемлемым атрибутом функционирования любого предприятия является его мобильность и постоянный контроль за внешними факторами.

Предприятия рыночного сектора сферы услуг, включая торговлю, внедомашнее питание, транспорт, связь, жилищное строительство и другие, в условиях рыночной конкуренции и нестабильного спроса в наибольшей степени зависят от выбора стратегии поведения на рынке.

Как показывает практика, причины возникновения кризисных ситуаций во многом являются следствием несоответствия стратегии предприятия внешней среде. Для того чтобы вывести предприятие в разряд успешных необходимо разработать оптимальную антикризисную стратегию предприятия.

У предприятий сферы платных услуг оказавшихся в кризисной ситуации можно выделить три типа целей:

- развитие бизнеса;
- стабилизация, сохранение достигнутого;
- выживание.

В зависимости от целей, которые ставит перед собой предприятие, можно выделить и четыре основных типа «антикризисных» реакций:

- конструктивные и созидательные
- связанные с интенсификацией деятельности
- связанные с управлением затратами
- импульсивные, «паралитические».

В реальной практике могут присутствовать все четыре типа реакций, речь идет лишь о соотношениях. Если ставится цель первого типа (развития бизнеса, экспансия), преобладает первый тип реакции, при цели второго типа (сохранение достигнутого) обычно имеют место второй и третий тип реакции. При третьем типе преобладают импульсивные реакции.

Все антикризисные стратегии предприятия можно разделить на два крупных блока. Первый - это стратегии сокращения. В рамках этой стратегии может быть использовано несколько вариантов действия. Это может быть как реорганизация бизнеса с целью отделения от предприятия некоторых подразделений или видов деятельности, так и ликвидация - полная распродажа материальных запасов, активов организации и роспуск персонала.

Второй вариант - стратегии роста – предполагает повышение уровня краткосрочных и долгосрочных целей над уровнем предыдущих показателей, где рост может быть внешним и внутренним.

Можно предположить сочетание этих вариантов стратегий. Однако, скорее всего на это способны только крупные компании, активно действующие в различных отраслях. Чтобы сделать эффективный выбор, руководство предприятия должно иметь четкую концепцию предприятия и его будущего.

В рамках общей антикризисной стратегии предприятия можно выделить ряд составляющих: стратегия продукта и его продвижения, стратегия персонала, стратегия ресурсов, стратегия конкуренции, стратегия инноваций и др.

Все вышеперечисленные стратегии действуют в рамках общей антикризисной стратегии предприятия для достижения поставленных перед ним целей.

Роль миграции в демографическом развитии (на примере Пермского региона)

Жаринова Юлия Анатольевна²

студентка

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: amaranta5@yandex.ru

1. Согласно демографическому подходу в изучении миграции населения, миграция, как международная, так и внутренняя, играет определяющую роль в современном демографическом развитии практически всех стран мира, включая Россию и ее отдельные регионы.
2. Следует отметить, что в России, при нарастающем демографическом кризисе и огромной территории, миграция не способна коренным образом изменить ситуацию, но с ее помощью можно сгладить отрицательные демографические последствия, а также в определенной мере решить отдельные региональные проблемы, что немаловажно для многих регионов страны
3. Современную же ситуацию в Пермской области можно охарактеризовать как кризисную, это проявляется, прежде всего в стабильном превышении числа умерших над числом родившихся с начала 1990 – х гг. Поэтому целью моего исследования является выявление влияния миграции, как внутренней, так и международной, на демографическую ситуацию в Пермском регионе, ее численная и качественная характеристики.
4. Пермская область является субъектом Приволжского федерального округа. Миграционные процессы, происходящие в нем, свидетельствуют о стагнации развития региона, отсутствии в нем динамичных полюсов роста и продуманной миграционной политики (в Пермской области в отличие, например, от Московской и Тюменской областей, практически не было сделано никаких законодательных шагов в области управления миграционными процессами). В результате регион теряет привлекательность для мигрантов и все более превращается в транзитную территорию на пути дрейфа населения в Центральный округ.
5. Миграционный тренд Пермского региона практически повторяет общероссийский тренд и тренд Приволжского округа: для всех них характерен подъем в начале 90 – х гг., хотя коэффициент миграционного прироста для региона остается отрицательным; затем происходит быстрое падение коэффициента почти до нулевых отметок к 2001 г. по России и ПФО; в регионе же сохраняются устойчивые отрицательные значения коэффициента.
6. Следует отметить, что в период с 1995 —2001 гг. миграционный прирост компенсировал естественную убыль населения области. К 2002 г. миграция меняет свой вектор направленности и становится отрицательной, т.е. число выбывших из области превышает число прибывших в нее, и эта тенденция с небольшими изменениями сохраняется и по сей день.
7. Что же касается основных составляющих миграционного прироста, то они складываются из двух потоков: миграции населения из других регионов и из- за пределов России. Пик миграции из других регионов приходится на 1998 г. Это можно объяснить кризисной ситуацией, сложившейся в стране в связи с дефолтом, когда для большинства пострадавшей части населения жизнь в Центральном округе и больших городах перестала быть «по карману». Затем, в период 1999 – 2001 гг. приток мигрантов из других регионов значительно снизился. И, наконец, в 2003 г. миграционный прирост стал отрицательным: регион стал больше отдавать, чем принимать. Динамика миграционного прироста из – за пределов России стабильно снижалась в период с 1995 по 2002 г., в 2003 и 2004 г. население области мигрировало за границу в большем количестве, чем приезжало оттуда,

¹ В данной работе мною анализируется только Пермская область, без учета вошедшего в ее состав Коми – Пермского автономного округа.

² Автор выражает признательность д.э.н., профессору Ионцеву В.А. за помощь в подготовке тезисов.

а, начиная с 2005 наблюдается обратная тенденция. По статистическим данным за 1995—2006 гг. видно, что в Пермском регионе не существует значительных внутрирегиональных потоков.

8. После 1996 г. наблюдается приток в сельскую местность и отток населения из города (стагнация процессов урбанизации в регионе, как и в целом по стране), что значительно замедлило депопуляцию села. Но, начиная с 2003 г., как из города, так и из деревни начинается отток населения, что свидетельствует о том, что область не является притягательной для мигрантов. Пермский край является аутсайдером по привлечению мигрантов: субъект не мог удержать миграционное притяжение постоянной силой – скатывание на отрицательный уровень, что свидетельствует о стагнации.

Это может происходить по нескольким причинам:

- а) область не является привлекательной для мигрантов с точки зрения рынка труда;
- б) область не является привлекательной для мигрантов с точки зрения возможности получения хорошего жилья;
- в) за пределы области уезжает на постоянное место жительства экономически активное население.

9. Итог миграционного обмена Пермского региона со странами Ближнего и Дальнего Зарубежья выглядит следующим образом. Наибольший приток мигрантов приходится, что неудивительно, на «третьи» страны: Узбекистан, Казахстан и Киргизию. Положительный миграционный прирост наблюдался также с Украиной. Что же касается стран Дальнего Зарубежья, то тут наблюдается стабильный отрицательный миграционный прирост (Германия, США, Израиль). В течение последних 12 лет он составил (-5573), т.е. ежегодно в среднем по 464 человека выезжало из Пермской области на постоянное место жительства в страны Запада. При этом следует отметить, что выезжают в основном трудоспособные категории населения (20–40 лет). Получается, что можно говорить об «утечке умов» из Пермской области, что может иметь негативные последствия для ее развития.

10. Доля русских в Пермском регионе высока (78%). В миграционном потоке из Казахстана и стран Средней Азии преобладают русские, только в потоке из Таджикистана русских, в силу исчерпания их миграционного потенциала, столько же, сколько народов Средней Азии. Из государств Закавказья в подавляющем большинстве выезжает титульное население этих стран, т.к. русских там уже почти не осталось. Аналогичные тенденции характерны и для страны в целом.

11. В заключение анализа отметим, что миграционная ситуация в Пермской области в целом не совсем благоприятная. Если тенденция последних лет в миграции сохранится, то Пермская область уже в скором времени будет испытывать недостаток рабочих рук во многих сферах деятельности, а также вступит в период абсолютной убыли населения.

Литература

1. Введение в демографию (2003) / Под ред. проф. В.А. Ионцева. М.: ТЕИС, 2003.
2. Демографический фактор в социально – экономическом развитии региона (на примере Пермской области) (2002) / Под ред. проф. В.А. Ионцева. М.: ТЕИС, 2002.
3. Моисеенко В.М. (2004) Внутренняя миграция населения. М.: Макс Пресс, 2004.
4. www.gks.ru (*Федеральная служба государственной статистики России*).

Оценка влияния экономических мер на демографическое поведение и на решение проблем в воспроизводстве человеческого капитала

Замалетдинова Эльмира Наваилевна

Ассистент.

НОУ Институт Экономики Управления и Права Чистопольский Филиал Республика Татарстан Россия кафедра «Экономики и Финансов».

Человеческий капитал это психофизиологические, интеллектуальные, физические, моральные, социальные, нравственные и другие способности человека приносить доход. В целом инвестиции в человека бывают трех видов:

Во-первых, расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное образование, подготовку по месту работы.

Во – вторых , расходы на здравоохранение ,складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний медицинское обслуживание. диетическое питание, улучшение жилищных условий.

В- третьих , расходы на мобильность, благодаря которым рабочие мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью, составляют наименее очевидную форму инвестиций в человеческий капитал.

Соответствие рабочей силы требованиям потенциальных инвесторов - один из факторов инвестиционной привлекательности того или иного региона или предприятия. Сохранение существующего разрыва между требованиями инвесторов к профессиональным качествам работников и возможностями системы подготовки и переподготовки кадров будет препятствовать развитию .прежде всего тех видов производств, которые базируются на использовании современных технологий, а также затормозит привлечение иностранных инвестиций

В условиях сложившихся в современной России демографической ситуации (наметившейся депопуляции , естественной убыли, установления режима суженного воспроизводства населения ,снижения ожидаемой продолжительности жизни при рождении и в отдельных возрастных группах, неблагоприятных процессов миграции) возникла необходимость целенаправленной политики народонаселения на федеральном и региональном уровне. Российская Федерация имеет реальную опасность угрозы национальной и экономической безопасности страны, а также возможность дополнительных притязаний на ее территорию.

Для выхода из сложившейся ситуации существует необходимость разработки концепции демографической политики , которая должна привести к постепенной стабилизации численности населения и формированию предпосылок для его дальнейшего роста.

Целесообразно отметить ряд направлений демографической политики ,которые могли бы помочь исправить сложившуюся ситуацию:

- укрепление состояния здоровья детей и подростков (в т.ч. иммунизация и профилактика);
- сохранение репродуктивного здоровья населения;
- сохранение здоровья пожилых людей;
- создание условий для жизнедеятельности семьи , предполагающей возможность рождения , содержания и воспитания детей, для постепенного перехода от малодетной (один -два ребенка) к среднететной (три – четыре) семье;
- формирование общественного мнения в направлении необходимости укрепления семьи с двумя и более детьми, в первую очередь молодой семьи;
- разработка и реализация стратегии развития форм семейного обустройства детей сирот и детей инвалидов;

В области решения проблем миграции и расселения необходимо расставить некоторые приоритеты :

- привлеченное иммигрантов , в первую очередь граждан стран СНГ, при помощи селективной миграционной политики;
- создание условий для сокращения эмиграционного оттока , ведущего к сокращению научно-технического , интеллектуального потенциала населения России;
- обеспечение легализации миграции в России путем применения различных механизмов: правовых, финансовых, организационных и др.;
- создание системы эффективной защиты прав вынужденных мигрантов на территорию России.

Для реализации концепции немаловажную роль играет разработка ее на региональном уровне. Региональная демографическая политика не только должна вобрать

в себя основные положения федеральной, но и учесть особенности экономического, социального и демографического развития регионов.

Литература

1. Бреева .Е.Б. : (2007) Основы Демографии: издательство Москва .
2. Ионцев В.А. (2007): Экономика народонаселения : Москва Инфра.
3. Харченко Л.П., Глинский В.В., Ионин В.Г. (2004) Демографическая статистика: издательство Новосибирск.

Организационно-экономические основы фондов целевого капитала (эндаументов) при высших учебных заведениях

Иванов Олег Игоревич

Магистр

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: iolegi@mail.ru

Под финансовым эндаументом (от англ. endowment) понимается передача денег или любого другого имущества в дар организации, со следующими условиями: а) дар будет инвестирован, б) основная сумма дара останется нетронутой. Эти условия позволяют пожертвованию сохранить гораздо больше влияния, если бы оно было потрачено сразу. На основе полученного организацией имущества формируется эндаумент-фонд. В российском законодательстве вместо американского слова «эндаумент» введено понятие целевого капитала некоммерческой организации, или просто целевого капитала.

Описанный механизм широко используется в США – сотни вузов имеют собственный фонд; активы крупнейшего из них, эндаумент-фонда Гарварда, составляют около 30 млрд. долл. В структуре доходной части бюджетов вузов США средства, полученные из эндаумент-фондов, составляют около трети всего бюджета, то есть являются хоть и существенным, но всё же дополнительным источником финансирования. Эндаумент-фонд, как правило, представляет собой совокупность отдельных фондов, каждый из которых открывается на определённых условиях – жертвуя деньги, донор оговаривает конкретные цели, на которые может быть потрачен доход от данных средств (в таком случае говорят об «эндаументе с ограничениями»). Наиболее распространёнными целями являются оплата профессорской позиции и различного рода стипендии – лучшим студентам и студентам из малообеспеченных семей, студентам постдипломных программ. Основным источником поступления средств в эндаумент-фонды являются пожертвования выпускников вузов. В США получившие диплом студенты попадают в поле зрения клуба выпускников, призывающих к поддержанию связи с *alma mater*, что может выражаться как в общественной и педагогической работе на благо вуза, так и в совершении добровольных пожертвований. Отметим, что в США сформирована соответствующая благотворительная культура, и мотивацией выпускника в данном случае является стремление подчеркнуть соответствие определённому статусу, свои карьерные достижения, выразив благодарность вузу. Последние могут предложить взамен назвать именем выпускника здание, отдельную аудиторию, оплачиваемую профессорскую позицию, или даже одну из парт в аудитории. Мотивация вуза заключается в приобретении долгосрочной финансовой стабильности и относительной независимости. Однако существенным условием использования эндаумента как рыночного механизма финансирования значимых социальных проектов является сохранение оптимального размера фонда с позиций общественной эффективности. Превышение таких оптимальных размеров может привести к: а) падению эффективности, б) излишней зависимости вуза от финансирующих её частных компаний. Наконец, мотивациями государства являются преодоление провалов государства в результате использования механизма рынка, снижение бюджетных расходов на образование, приобретение вузами долгосрочной стабильности, прирост на рынках инвестиций.

В 2006 г. пример механизма эндаумента был использован Правительством РФ при разработке Федерального закона N275-ФЗ «О порядке формирования и использования

целевого капитала некоммерческими организациями» от 30.12.2006. Принятие данного закона является частью общей концепции Правительства РФ по модернизации социальной сферы, курируемой Д.А. Медведевым, предполагающей оказание вузам как единовременной поддержки (в рамках национального проекта «Образование»), так и развитие механизмов, обеспечивающих долгосрочную финансовую стабильность вузов. Главным экономическим стимулом для развития обсуждаемого механизма стали принятые в июле 2007 года поправки в Налоговый кодекс, освобождающие некоммерческие организации, получающие доход от инвестирования целевого капитала, от уплаты НДС и налога на прибыль. Сами же доноры по-прежнему обязаны делать пожертвования из чистой прибыли. Однако в условиях необходимости несения вузами значительных издержек «запуска» механизма использования целевого капитала, представляется оправданным введение Правительством дополнительных экономических стимулов (подобных механизму встречного финансирования, используемого правительством в Великобритании, - поощрительного государственного финансирования на определённый объём привлечённых средств целевого капитала). В настоящее время Федеральным законом не предусматривается возможность привлечения бюджетных средств в фонды целевого капитала, однако в дальнейшем такая возможность не исключается.

В 2007 году в России были зарегистрированы целевые фонды при следующих вузах: Сколково (строящаяся бизнес-школа в Москве, с планируемым размером фонда в 100 млн. долл.), Высшая школа менеджмента СПбГУ (150 млн. долл.), Финансовая академия (10-17), ЕУСПб (15), МГИМО (10), Южный федеральный университет (в настоящее время 1,4 млн. долл.), ГУ-ВШЭ, Сибирский федеральный университет. Среди декларируемых целей наиболее часто встречаются поддержка профессорско-преподавательского состава, развитие образовательных программ и финансирование стипендий и грантов для студентов. На данный момент большинство фондов целевого капитала не осуществили передачу средств управляющей компании, и о первых итогах их функционирования можно будет говорить позднее. Все перечисленные проекты носят имиджевый характер и рассчитаны, прежде всего, на перспективу, так как в российских условиях доход от инвестирования целевого капитала ожидается на уровне инфляции. Последнее обусловлено ещё и формально прописанными в Федеральном законе ограничениями по возможным направлениям размещения средств целевых капиталов с целью ограничения инвестиционного риска. Отметим, что в США используются более рискованные стратегии, в особенности вузами с наиболее крупными эндаумент-фондами, где доходы за финансовый год могут превышать 20%. Средняя доходность от инвестирования средств целевых фондов в США составляет 10-11%, из которых 3% уходят на покрытие инфляции и 5% ежегодно расходуются вузами.

В результате проведённого автором анализа правового поля функционирования фондов целевого капитала в РФ, существующих макроэкономических тенденций развития социальной сферы, начальных результатов апробации принципиально нового для России экономического механизма этого фонда в практических условиях, были сделаны следующие выводы и разработаны соответствующие рекомендации. Пакет законов о целевом капитале носит в целом прогрессивный характер и обладает необходимыми экономическими стимулами для вузов. В то же время необходимо преодоление его недостатков, для чего требуется: а) предоставление возможности осуществления пожертвований в неденежной форме; б) расширение направлений для осуществления инвестиций; в) наличие возможности привлечения в фонды бюджетных средств. Сложившиеся экономические условия требуют от вузов увеличения доли внебюджетных источников в структуре их доходов, что возможно и на основе привлечения пожертвований выпускников в результате развития культуры благотворительности в России. Учитывая значительные временные затраты для такого развития, первые шаги, которые делаются сегодня при всесторонней поддержке Правительства РФ, позволяют дать прогноз о дальнейшем успешном развитии нового для России механизма эндаумента.

Современные особенности российского рынка труда специалистов в сфере информационных технологий

Иванова Ольга Александровна

студент

Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, Россия

E-mail: Olga_1201@rambler.ru

Сегодня, в эпоху становления информационного общества и расширения процессов глобализации, главным ресурсом каждой компании, да и страны в целом, становится человеческий капитал, а именно талант и профессионализм сотрудников. Большинство российских компаний испытывают острую нехватку квалифицированных специалистов, особенно это касается быстро развивающихся отраслей.

В полной мере это можно сказать и об индустрии информационных технологий. Последние 3-5 лет темп роста этой отрасли составлял порядка 30%¹, что в свою очередь вело к высокому спросу на специалистов в области информационных технологий. В ответ на это образовательные учреждения стали активно развивать направления, связанные с информатикой и связью. Однако необходимый уровень знаний, отвечающий потребностям современной индустрии, смогли обеспечить лишь ряд ведущих ВУЗов. Кроме того, следует учесть, что новые технологии разрабатываются постоянно, поэтому знания, полученные всего лишь несколько лет назад, стремительно устаревают, а это значит, что специалистам приходится постоянно проходить дополнительное обучение, чтобы поддерживать свою квалификацию. В итоге рынок труда наполнился большим количеством специалистов, жаждущих получить интересную и высокооплачиваемую работу, но работодателям по-прежнему крайне сложно найти настоящего профессионала.

В 2006 году наметилась некая тенденция к замедлению развития рынка информационных технологий. Тем не менее, эксперты CNews Analytics не спешат трактовать этот спад как признак насыщения рынка². Напротив, принимая во внимание усиливающийся интерес к отрасли со стороны государства и частных инвесторов, в том числе международных, стоит, скорее, ожидать, что за обозначившимся затишьем последует «буря». Парадокс ситуации в том, что насыщение рынка информационных технологий в России является условным. Это насыщение «фаворитов» – крупнейших предприятий привилегированных отраслей экономики. Сегодня рынок растет в основном за счет новых заказов предприятий, уже осуществивших у себя первичные и самые крупные по затратам внедрения. Следовательно, ситуация становится похожа на общемировую, а темпы развития рынка должны скатиться до 3-5% реального роста в год. Однако включение малых и средних предприятий в процесс информатизации позволит увеличить емкость российского рынка информационных технологий минимум в 2 и максимум в 10 раз и спровоцировать новый бум, предлагающий темпы в 30-40% и более до тех пор, пока рынок не достигнет уровня физического насыщения.

Замедление темпов роста рынка товаров и услуг естественным образом сказывается и на рынке труда, он, так же как и товарный рынок, замер на перепутье в ожидании перемен. Теперь, в попытке увеличить свою эффективность и сохранить высокие прибыли, компании начинают «войну за таланты». Им более не нужны просто «рабочие руки», они ищут узкоспециализированных экспертов, опытных управленцев, харизматичных менеджеров по продажам. А предложение труда специалистов, претендующих на эти позиции, тем временем продолжает расти. Каждый год на рынок выходят все новые выпускники в надежде сделать быструю и успешную карьеру в активно растущей отрасли. Однако мечтам лишь немногих из них суждено сбыться, т.к. за время их обучения ситуация успела измениться. Именно поэтому рынок труда специалистов в сфере информационных технологий нуждается в детальном изучении и,

¹ Российские информационные и коммуникационные технологии, 2006. Рейтинг ИТ – компаний. Лариса Кращенко, Владимир Андрейцев, "Эксперт РА", <http://www.raexpert.ru/ratings/it/2006/>

² Рынок ИТ: итоги 2006. Владимир Карачаровский, CNews Analytics, <http://www.cnews.ru/reviews/free/2006/>

возможно, регулировании, в первую очередь со стороны государства и общественных организаций, перед которыми должна быть поставлена задача повышения качества образования для приведения его в соответствие с потребностями современной экономики, а также создания эффективных механизмов, сдерживающих структурную безработицу. С другой стороны проблема кадрового потенциала – еще и проблема внутрифирменной политики каждой компании, затрагивающей вопросы отбора, обучения, развития и мотивации персонала.

Для выявления современных особенностей российского рынка труда специалистов в области информационных технологий нами был проведен анализ публикаций в периодический печатных и Интернет – изданиях. Однако ввиду отсутствия достаточно подробной статистической информации дополнительно нами были использованы данные базы кандидатов кадрового агентства, занимающегося подбором специалистов в области информационных технологий. Для последующего изучения были отобраны 118 анкет за 2006 г., содержащие сведения о специалистах по четырем основным профессиональным категориям: инженеры и программисты, менеджеры проектов, консультанты, менеджеры по продажам и маркетингу.

В результате было выяснено, что средний возраст специалиста в области информационных технологий достаточно молодой – 31,5 год. Причем большинство специалистов приходит в индустрию сразу после ВУЗа, т.к. существуют барьеры для притока уже опытных специалистов из смежных отраслей. Кроме того, на основе исследования удалось выделить группу ВУЗов – лидеров в подготовке специалистов в сфере информационных технологий: МГУСИ, МФТИ, МГУ, МАИ, МГТУ им. Баумана. С другой стороны, ВУЗ, заложивший базовые знания, имеет значение только на ранних стадиях развития карьеры, позже важную роль играют дополнительное образование и профессиональная сертификация.

Однако зачастую основными параметрами дифференциации уровня заработных плат являются не характеристики самого работника, а характеристики рабочего места: должность, тип компании. Сегодня большинство компаний в сфере информационных технологий, имеют четкую иерархическую структуру и хорошо проработанную карьерную лестницу, где каждому уровню соответствуют свой функционал, сфера ответственности и уровень оплаты труда. При этом четко прослеживаются два обособленных карьерных пути: «технар» (который может вырасти из инженера в эксперта, руководителя группы или менеджера проекта) и «продавец» (который начинает с позиции ассистента и заканчивает карьеру на уровне директора по продажам и маркетингу или коммерческого директора).

В целом уровень заработных плат в отрасли достаточно высок: даже на начальной позиции молодой сотрудник может рассчитывать на \$1000 – 1500. Доходы же руководителей вполне могут достигать и \$10.000 – 15.000 ежемесячно. Однако уровень дохода является вовсе не основным мотивом для смены места работы внутри индустрии. Гораздо чаще сотрудник начинает искать новую работу, когда замечает остановку в профессиональном развитии, отсутствие карьерного роста, превращение работы в рутину. Еще одна причина – некомфортная ситуация внутри компании, реорганизация, нестабильность, свойственная многим компаниям стремительно развивающегося рынка. В связи с этим условиями привлекательности работодателя большинство респондентов называют возможности профессионального и карьерного роста, получение новых знаний и навыков, расширение сферы ответственности, а также комфортные условия работы в компании, стабильность, хороший коллектив.

Европейская социальная модель как основа формирования социально – ориентированной экономики России

Исянов Рустам Рафаилович
студент¹

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
Институт экономики и менеджмента, Пенза, Россия*

В настоящее время социальная политика занимает важнейшую позицию в каждой стране, не исключение и Россия. Ведь каждое государство борется за благосостояние своего народа, и, следовательно, за экономическое и политическое благополучие. Россия, с каждым годом углубляясь в социально-ориентированную экономику, приобретает необходимость в планомерном и грамотном построении социальной политики. Одним из ориентиров в этой работе может послужить европейская социальная модель, которая признается важным элементом европейского интеграционного процесса. Несмотря на растущую дифференциацию европейских государств, существует нечто общее - осознание того, что социальная справедливость и социальное выравнивание могут пойти на пользу экономическому развитию, что они не являются чисто затратным фактором. И, наоборот, экономическое развитие должно содействовать социальному выравниванию. Цели европейской социальной политики соответствуют насущным проблемам российской социальной системы. Россия сегодня нуждается в правильном распределении средств выделенных на социальную политику, так чтобы они не были просто расходами, а способствовали подъёму социальной сферы.

Европейская социальная модель базируется на эффективной экономике, высоком уровне социальной защиты, образовании и соблюдении основополагающих прав в сфере труда и социальном диалоге. Идеология данной концепции основывается на необходимости поддержания баланса между экономической и социальной политикой. И именно к этим принципам, по моему мнению, должна обратиться Россия и дорабатывать свою социальную политику. Главное отличие европейской социальной модели от социальных режимов других промышленно развитых стран состоит в рассмотрении социальной сплоченности общества в качестве приоритетной цели. Европейская конфедерация профсоюзов, довольно логично, определила пять основных характеристик Европейской социальной модели: фундаментальные социальные права, включающие свободу объединения; социальная защита, справедливое перераспределение материальных ценностей в интересах всего населения; социальный диалог; социальное регулирование и трудоустройство; ответственность государства за полную занятость, предоставление жизненно важных услуг.

Несомненно, Россия сделала ни один шаг в сторону внедрения этих принципов в законодательстве, но нет единого движения к установлению стопроцентного реального эффекта от их действия в социальной сфере. Указанные характеристики можно рассматривать в качестве приоритетов и для профсоюзного движения в большинстве стран Западной Европы, в которых они уже внедрены и работают без отрицательных проявлений. В этой связи особое значение придается созданию единой европейской организации профсоюзов. Ведь развиваясь вглубь, европейская социальная модель, особенно с 90-х годов, приобрела иное, географическое измерение, связанное с расширением влияния политики Евросоюза на приграничные страны и проведением так называемой политики добрососедства. Эта политика представляет собой амбициозный политический и экономический проект, направленный на сближение близлежащих стран с Евросоюзом. Однако принципиально важным является вывод, к которому пришли в ЕС, что осуществление социальной политики Европейского Союза несовместимо с идеей ограничения социального прогресса в целях сохранения конкурентоспособности экономики. Россия об этом, конечно же, не забывает и активно старается держать баланс

¹ Автор выражает признательность доценту, к.э.н. Чуваковой С.Г. за помощь в подготовке тезисов.

между экономическим и социальным соотношением расходов, но опять же на общем фоне теряется эффективность расходов на социальную сферу.

ЕС активно экспортирует в дружественные страны свою экономическую политику, навязывая при этом либерализацию услуг. Прослеживается стремление ограничить государственную помощь и содействовать массовой приватизации. При этом возможности у стран, которые хотят следовать своим путем развития, ограничиваются, и российская экономика уже начинает испытывать на себе все последствия приватизации некоторых крупных обрабатывающих промышленных отраслей. Нельзя забывать о необходимости многостороннего исследования для России внедряемой социально - экономической модели. Из числа характеристик европейской социальной модели для нас особо актуальна европейская стратегия в области занятости, в которой впервые был апробирован «метод открытой координации», в которой особое внимание уделяется полному сосредоточению сил для трудоустройства в открытой системе работодатель – служба занятости. Я полагаю, что было бы целесообразно разрабатывать национальные планы действий в России на основании совместных европейских ориентиров в области политики занятости и нельзя забывать о возможных последствиях нехватки кадров технических специальностей. Вместе с этим другой проблемой встает эффективность встречи потенциального работника и работодателя, что и призвана решить европейская модель. Мероприятия, предлагаемые в рамках Политики добрососедства ЕС, ведут к большей либерализации, чем в самом ЕС, в этом минус европейской модели. Примером может служить сокращение за последние 3 года в государственном бюджете Украины доли расходов на социальные цели. Хотя в Программе добрососедства подчеркивается, что содействие безопасности, стабильности, демократии, соблюдению прав человека и социальному диалогу является неотъемлемой частью подхода ЕС, эта политика так не детализируется как политика либерализации. По моему мнению, для России это совершенно другая сторона политики ЕС, и перенимая социально – экономические принципы наша страна все же твердо остается в рамках своего курса. Тогда эта потенциальная опасность, что с полным внедрением основополагающих факторов европейской социальной политики, Россия окажется вынуждена подстраиваться под Европу и в политическом плане, кажется маловероятной. Невзирая на то, что социальная составляющая всех планов действий почти не прописана, их политическая сторона содержит важные предложения относительно расширения прав человека и профсоюзных прав. В этом аспекте реализация планов добрососедства зависит, прежде всего, от самих профсоюзов, а также от расширения сотрудничества профсоюзов стран-членов и не членов ЕС, и данные процессы затруднены в России на фоне накаляющейся политической борьбы.

Будущая европейская организация предпримет необходимые усилия для противостояния политике экономического либерализма ЕС, восстановления баланса экономического и социального развития. В свою очередь, хотелось бы подчеркнуть, что в данной ситуации, по моему мнению, Россия будет стремиться к заимствованию опыта социальной политики европейских стран, и в большинстве случаев именно в одностороннем порядке. Можно сказать, что в России динамично формируется многосторонняя социальная политика в условиях уникальной экономической конъюнктуры. Для выработки социально - экономических отношений в стране ведется работа по внедрению приоритетных национальных проектов в основополагающих социальных институтах, а также проделана работа по стабилизации демографической ситуации в стране. Я считаю, что Российской социальной политике нужны новые принципы, в этом случае даже при частичном их внедрении произойдет консолидация сил и средств, направленных на улучшение благосостояния населения. Одним из источников, широко зарекомендовавших себя принципов, несомненно, является Европейская социальная модель.

Качество высшего образования в зеркале глобальных рейтингов

Каранетян Карен Юрьевич

Аспирант

Всероссийская государственная налоговая академия Минфина России, Москва, Россия

E-mail: karenky@mail.ru

Молчанов Игорь Николаевич

Доцент, к.э.н.

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: molchanov@econ.msu.ru

Общепризнано, что российское высшее образование в настоящее время занимает лидирующее место в мире и это преимущество не должно быть утрачено. К сожалению, стоит признать, что доля образовательных услуг, предоставляемых на внешний рынок отечественной высшей школой, незначительна. Российская система образования проявляет растущий интерес к выходу на мировые рынки образовательных услуг, которому присуща жесткая конкуренция. Одним из инструментов оценки национальной образовательной системы сегодня становится позиционирование российских университетов в глобальных рейтингах, интерес к которым растет во всем мире.

Существующие глобальные рейтинги имеют как положительные, так и отрицательные черты. К положительным можно отнести их релевантность и простую верифицируемость показателей. К отрицательным эксперты относят тот факт, что основная масса глобальных рейтингов имеет направленность на преимущественно научную деятельность университетов.

В [1] высказывается предложение к обсуждению проблем построения Российского рейтинга ведущих университетов мира, в основу которого должно быть положено качественное образование, под которым авторы понимают «комплексную характеристику деятельности вуза, основанную на общественном признании уровня учебной и научной работы, компетентности преподавательского состава, наличия современной материально-технической базы и востребованности выпускников на рынке труда».

Мы солидарны с позицией авторов Российского рейтинга ведущих университетов мира и предлагаем некоторую детализацию предложенным показателям.

Первый показатель «Общественное признание учебной деятельности вуза» может быть дополнен следующими составляющими: число образовательных программ (утвержденных учебных планов, направлений подготовки) по уровням образования (бакалавр, магистр, специалист); соотношение количества магистров/бакалавров (коэффициент) – чем ближе к 1, тем лучше; соотношение количества студентов дневной формы обучения/количество штатных преподавателей – чем меньше, тем лучше; коэффициент отсева за период обучения = выпуск/прием – чем ближе к 1, тем лучше и т.п.

Второй показатель «Общественное признание научной деятельности вуза» может включать: число открытий зарегистрированных и запатентованных изобретений работников вуза; число международных научных наград, полученных работниками вуза; количество защищенных квалификационных работ на степень доктора и кандидата наук в вузе – характеризует международное признание научных школ университета; долю грантов на научные исследования и разработки в общем объеме финансирования вуза.

Третий показатель «Компетентность преподавательского состава» может быть охарактеризован числом публикаций в журналах, входящих в базу SCI. Представляется целесообразным просить Российский союз ректоров, другие заинтересованные организации выступить с предложением к редакциям всех российских научных журналов о скорейшем вхождении в базу SCI.

Четвертый показатель «Наличие современной материально-технической базы» который сегодня предложено выражать общей стоимостью оборудования вуза (приравненная к единому валютному коридору) может быть дополнен (заменен) следующими показателями: коэффициентом обновления основного капитала (средств)

вуза за последние 5 лет; долей нового учебно-научного оборудования вуза (произведенного за последние 5 лет) в его общей стоимости; коэффициентом увеличения общей площади зданий и сооружений вуза за последние 5 лет; общим объемом книжного фонда библиотеки университета (в томах и электронных носителях), включая электронные; общей площадью библиотек вуза (тыс.кв.м.); количеством занятых в научно-техническом парке вуза; числом запущенных университетских спутников за последние 5 лет; количеством рабочих и учебных мест в вузе, оборудованных персональными компьютерами.

Пятый показатель «Востребованность выпускников на рынке труда» должна быть охарактеризована долей выпускников вуза в составе элиты общества (политической, экономической, академической). Можно рассчитывать процент выпускников вуза в составе высшего руководства государства, крупных корпораций, в составе руководства научного, академического и культурного сообщества страны.

Указанные предложения позволят выполнить заявленный принцип множественности показателей по каждой характеристике рейтинга, решить задачу минимизации весовых коэффициентов каждого из них, добиться комплексной оценки деятельности университета.

Литература

1. В.Садовничий, В.Кружалин, И.Артюшина, В.Шутилин. Как посчитать качество образования //Эксперт, № 4 (593) 28 января 2008.
2. <http://reitor.ru>

Детерминанты спроса молодежи на рабочие места

Кириченко Эмма Владимировна

Студент

Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова, Россия

E-mail: emmakirichenko@mail.ru

«Рынок кандидатов» - именно так можно охарактеризовать ситуацию, складывающуюся в данный момент на рынке труда. Нехватка трудовых ресурсов ощущается на всех уровнях уже сейчас, причем в будущем эта проблема будет только обостряться – не в последнюю очередь из-за быстрого сокращения численности населения России. Если в 90е годы искали работу, то теперь, наоборот, ищут сотрудников. Нехватка специалистов носит повсеместный характер, но особенно остро в наш век стремительных изменений и быстрого принятия решений компании нуждаются в энергетике молодых специалистов. Молодежь способна принести свежие нетривиальные идеи, стать «двигателем» и «энергией» развития компании.

Таким образом, перед компаниями неминуемо встает ряд требующих разрешения вопросов: Как привлечь молодежь? Как отобрать лучших? Как их удержать? На все эти (да и на многие другие) посвященные работе с молодежью вопросы нужно отвечать в комплексе. И первый вопрос, с которым сталкиваются HR-подразделения компаний при разработке программ работы с молодежью, можно сформулировать следующим образом: «Чего они хотят?». Это, наверное, самый сложный и одновременно самый важный вопрос, верно ответив на который можно опередить конкурентов в «войне за таланты». Очень важно отметить, что эта война носит не локальный, а глобальный характер, а значит, чтобы выиграть войну, а не только битву, самое время подумать об эффективных способах привлечения, развития и удержания молодых специалистов, среди которых могут оказаться настоящие «звезды».

Итак, попробуем разобраться в том, что наиболее важно для студентов последних курсов и недавних выпускников ВУЗов в потенциальных работодателях. При ответе на этот вопрос можно обратиться к рейтингам наиболее привлекательных работодателей для молодых специалистов. Здесь важно отметить, что на Западе такие рейтинги составляются регулярно и служат определенным ориентиром для определяющихся с выбором первой работы молодых людей, поэтому попасть в такой рейтинг для компаний не только

престижно, но и экономически выгодно. Наиболее известны следующие рейтинги - The Times Top 100 Graduate Employers (The Times), The 100 Most Desirable MBA Employers (Fortune), Top Entry Level Employers (CollegeGrad.com), 100 Best Companies to Work For (Fortune). В России рейтинги «компаний мечты» составляются недавно, но уже привлекают значительное внимание общественности. Если взять для примера рейтинг газеты «Акция», построенный на основе опроса молодых специалистов (чуть ли не единственный подобный рейтинг в России, публикуется с 2006 г. – т.е. было составлено 2 рейтинга), то на его основе можно выявить некоторые закономерности, определяющие приоритеты молодежи. Отличительная особенность российского рейтинга состоит в том, что кроме непосредственно студентов и недавних выпускников, как это делается за границей, опрашивались также и эксперты (представители кадровых агентств, центров трудоустройств ВУЗов), чтобы полученная оценка не была слишком субъективной. Интересно, что полученные таким образом два рейтинга (собственно молодежный и экспертный) сильно отличались друг от друга. Т.е. получилось, что объективно оценивающие ситуацию эксперты имеют почти противоположный взгляд на существующие для молодого специалиста перспективы в той или иной компании. Тогда возникает вопрос, на что же ориентируется молодежь при выборе работодателя, и почему мнение экспертов так отличается от избранных молодыми людьми приоритетов?

Если суммировать результаты проведенного «Акцией» опроса, то молодежь привлекают, прежде всего, возможности карьерного роста, получения новых знаний и стабильность. Всем этим критериям наиболее соответствуют государственные компании и крупные ТНК, средний и малый российский бизнес, наоборот, выглядит непривлекательно. Кроме того, важной для молодежи является и возможность знакомства с компанией, поэтому наличие дней открытых дверей и программ стажировок дает компании преимущество в борьбе за наиболее талантливых и активных выпускников.

Если компания готова предоставить эти три опции, а точнее – убедить молодых в том, что она готова их представить, то она привлекательна как работодатель. Поэтому получается, что процесс найма молодых превращается в маркетинговую акцию, и компания должна уметь показать себя с наиболее привлекательной стороны. Поэтому на первое место в стратегии работы с молодыми специалистами выходят «видимые» действия – такие как Graduate-программы или программы развития Top Talent Management. Теперь уже молодежь оказывается в затруднительном положении – как не ошибиться в выборе? Для того, чтобы принять правильное, взвешенное решение в море существующих альтернатив, необходимы какие-то более весомые аргументы, чем мнение знакомых и родственников. Вот тут мы снова возвращаемся к вопросу построения рейтинга, но уже с другой стороны и для другой стороны. А именно – для молодежи, с тем, чтобы, проанализировав реальное положение компании на основании заранее определенных чисто количественных критериев, вывести объективный рейтинг привлекательности компаний-работодателей. Построение подобного рейтинга и является одной из самых важных целей моей работы. Я собираюсь проранжировать компании по тем объективным критериям, которые можно оценить количественно, а именно: по количеству уровней в иерархии, по объему балансовой прибыли; также надо учесть наличие или отсутствие государственного участия, наличие стажировок или возможности работы неполный день и многое другое. Таким образом, будет получен более объективный рейтинг привлекательности, чем тот, что получается на основе проведения опроса. Можно быть уверенными, что если бы подобный рейтинг составляло какое-либо авторитетное издание, то он мог бы стать ориентиром для молодежи при выборе места работы или практики.

Однако, существует важный момент, который нельзя упустить – это тот факт, что взаимодействие работодателей и работников (особенно потенциальных) это не холодная война, а все-таки партнерство. И те, и другие нужны друг другу, поэтому я уверена, что битвы за молодежь с одной стороны и за наиболее привлекательные места работы с

другой стороны в будущем только усилятся. Вопрос только в том, как помочь компаниям найти «своих» сотрудников, а молодым специалистам – «свои» компании.

Современные проблемы старения населения в России.

Козлов Владимир Александрович.

Студент

МГУ им Ломоносова, Россия

potr86@mail.ru

Процесс старения населения может происходить как в результате снижения рождаемости (старение снизу), так и в результате снижения смертности в старших возрастах (старение сверху). Следует особенно выделить ситуацию в России, так как в нашей стране процесс старения населения протекает в условиях высокой смертности и низкой рождаемости. То есть, по большому счету он проходит в основном снизу.

Сокращение рождаемости зачастую выступает основным фактором старения населения. В России рождаемость начинает существенно снижаться с 1960-х годов XX века. Надо сказать, что рождаемость в последние 40 лет сокращалась и стабилизировалась на определенно низком уровне не только в России, но и в подавляющем большинстве промышленно развитых стран мира, что и стало одной из главных причин старения населения.

Продолжительность жизни в России с 1960-х годов плавно снижалась за исключением короткого периода конца 1980-х годов. Более того, с начала 1990-х снижение стало заметным, показатель продолжительности жизни мужчин опускался неоднократно ниже 60 лет (только в 2006 году он снова вернулся к отметке 60 лет, однако пока невозможно проверить насколько этот тренд долгосрочный). Подобная динамика снижения продолжительности жизни не характерна для большинства остальных промышленно развитых стран.

В результате перечисленных процессов снижения рождаемости и роста смертности в России наблюдаются существенные изменения в структуре демографической пирамиды. Тем не менее, по сравнению с многими промышленно развитыми странами доля пожилых людей¹ в России не столь велика (порядка 13,4%² по сравнению с 16,4% во Франции и 19,5% в Японии³). Отставание России связано с небольшими значениями показателя продолжительности жизни, старения сверху. Если продолжительность жизни в нашей стране будет расти, то ожидается повышение численности пожилых людей. Данному явлению также способствует и форма демографической пирамиды, так как скоро в пожилой возраст вступят поколения высокой рождаемости 1950-х годов.

Интересно посмотреть распределение пожилых людей по регионам России, которые по многим характеристикам различаются существенно (различия зачастую более ощутимые, чем межстрановые). Наиболее старыми являются регионы ЦФО – Тульская, Рязанская области (особенно сельская местность), а молодыми сибирские автономные округа и северокавказские республики.

В целом по России процесс старения населения идёт быстрыми темпами и в ближайшее время должен ускориться.

Низкая ожидаемая продолжительность жизни населения (а также здоровой жизни) накладывает дополнительные проблемы на систему здравоохранения. Дожившие до старости люди являются уже больными различными хроническими заболеваниями, данное явление должно увеличить государственные расходы на здравоохранение и социальную защиту. Действительно российское здравоохранение хоть и является бесплатным, но хронически недофинансируется и услуг его на всех не хватает. Особенно

¹ возраст 65 и более лет для обоих полов

² данные Росстата

³ Данные по зарубежным странам из таблиц Демоскопа <http://demoscope.ru/weekly/pril.php>

страдают от данного положения дел пожилые люди, так как их социальное обеспечение находится на крайне низком уровне.

Пенсии, хотя и составляют весомую часть социальных пособий, весьма невелики, едва покрывают прожиточный минимум пенсионера¹. Стоит заметить, что низкие пенсии зачастую компенсировались многочисленными льготами (бесплатный проезд в общественном транспорте, скидки на услуги ЖКХ, санаторно-курортное обслуживание, лекарства). Многие из которых, в основном связанные с услугами здравоохранения получить трудно. Неудивительно, что по данным опроса «Солидарность и конфликты поколений» 74,4 % пожилых людей обеспокоены своим положением. Причем наибольшее беспокойство у них вызывает здоровье и материальное положение 58,7 %².

Таким образом, в условиях отсутствия поддержки со стороны государства и недостаточного количества патронатных общественных организаций, старикам остаётся надеяться на следующие дополнительные источники средств к существованию: личные подсобные хозяйства, работа, поддержка семьи.

Однако правительство России, очевидно, не до конца осознаёт проблему старения населения. В Концепции демографического развития за период до 2015 года проблемы старения населения не были выделены даже отдельным разделом. В более подробно и ясно прописанной Концепции демографического развития до 2025 года проблема старения населения несколько раз упоминается, но ей не посвящено ни одного раздела, не прописаны отдельно меры для решения проблем, связанных со старением населения.

Основные рекомендации по улучшению положения пожилых людей в стране.

- Необходимо завершить реформу пенсионной системы, для того, чтобы будущие многочисленные поколения пенсионеров получали достойную пенсию.
- Необходимо обеспечить развитие патронатных организаций, что будет нелегко сделать, учитывая сегодняшнее положение дел с гражданским обществом в России. Скорее всего, не удастся значительно увеличить долю частных некоммерческих организаций.
- Одной из основных функций государства должно стать обеспечение подготовки квалифицированных кадров для опеки над пожилыми, организация школ и курсов социальных работников.

Развитие жилищной сферы на основе использования ипотечного кредитования

Кочуров Сергей Николаевич

За последние годы в России в деле развития системы ипотечного кредитования сделано очень много. Существенно увеличилось количество ипотечных банков, выросли объемы выдаваемых ипотечных кредитов, расширилась продуктовая линейка ипотечных кредитов, стали более гибкими условия предоставления кредитов, снизилась процентная ставка и сумма первоначального взноса, увеличился срок действия кредитов и т.д. Активизировалась секьюритизация ипотечных активов. Ипотека начинает все активнее действовать в регионах.

Вместе с тем, несмотря на эти положительные сдвиги, ипотека до сих пор остается малодоступной для основной массы населения. При сегодняшнем соотношении цен на недвижимость и доходов населения ни разнообразные программы ипотечного кредитования, ни низкие ставки по кредиту не смогут сделать ипотеку доступной. Ведь система ипотечного кредитования не развивается изолированно. Действие любых, даже самых замечательных, ипотечных программ будет сведено на «нет» при отсутствии платежеспособности населения и дефиците свободного жилья.

¹ последний раз данный показатель рассчитывался за начало 2004 года.

²Бахметова Г., Иванкова Л. – «Старение населения в России» – Современные проблемы старения населения в мире: тенденции, прогнозы взаимосвязь (под редакцией Бахметовой Г., Ивановой Л.). Москва, Макс Пресс, 2004. стр. 99-100

Поэтому в жилищной сфере перед Россией стоит решение многоаспектной задачи: дальнейшего развития системы ипотечного жилищного кредитования, снижения стоимости жилья для населения путем наращивания объемов строительства, снижения инфляции, повышения доходов населения и т.д. Ипотечное кредитование в сфере жилья является лишь одной из составляющих целого комплекса задач в деле претворения в жизнь жилищной программы. Ипотечное кредитование станет действенным инструментом в деле улучшения жилищных условий населения только при комплексном подходе к реализации задач, поставленных государством в сфере жилья.

Для России очень важно рассмотреть опыт стран с более развитым ипотечным кредитованием и при этом перенять положительный опыт, а также учесть ошибки отрицательного. Ипотечный кризис США – наглядный пример, когда цены на жилье росли, банки смягчали условия выдачи кредитов, что привело к выдаче кредитов неплатежеспособным клиентам. Россию ипотечный кризис затронул не так сильно, нет массового дефолта, но цены на жилье растут очень быстрыми темпами и важно понять, как можно избежать кризиса.

В своей ипотечной политике Россия с определенной долей успеха претворяет в жизнь двухуровневую систему ипотечного кредитования. Если при этом параллельно будет введена и одноуровневая система, то она не будет означать регресса или идти вразрез с двухуровневой системой, а займет свою нишу на российском рынке, и у населения появится больший выбор. Все это будет служить общей цели долгосрочного ипотечного жилищного кредитования – «создать эффективно работающую систему обеспечения доступным по стоимости жильем российских граждан со средними доходами, основанную на рыночных принципах приобретения жилья на свободном от монополизма жилищном рынке за счет собственных средств граждан и долгосрочных ипотечных кредитов».¹

Адаптация молодежи к самостоятельной жизни через участие в малом бизнесе

Кулагина Екатерина Александровна

студент

*ФГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы», факультет
«Государственное и муниципальное управление», Волжский, Россия*

ekulagina87@mail.ru

Одной из наиболее актуальных проблем в сфере молодежной политики в настоящее время является проблема занятости. Большинство отечественных специалистов относят к категории молодежи возрастную группу 16-29 лет. По данным Федеральной службы государственной статистики, за последний год несколько снизилось число безработных граждан. Так, в сентябре 2006 года общая численность безработных в РФ (по критериям МОТ) составляла 5 млн. чел., численность же официально зарегистрированных безработных – 1,7 млн. чел. К сентябрю 2007 года ситуация такова: 4,5 млн. чел. и 1,4 млн. чел. соответственно [7]. Несмотря на некоторые прогрессивные тенденции по общим показателям, на молодежной безработице вряд ли быстро скажутся эти изменения. По данным Федеральной службы государственной статистики (ноябрь 2006 года), 45% безработных – это молодежь. В литературе можно встретить заниженные оценки этого показателя, что объясняется исключением из данной категории людей в возрасте 25-29 лет [7].

Ситуация на молодежном рынке труда во многом зависит от государственной политики в данной области, основу которой должно составлять непротиворечивое и адаптированное к современным условиям законодательство. Так, в «Законе о занятости

¹ Концепция развития системы ипотечного жилищного кредитования в Российской Федерации (в ред. Постановлений Правительства РФ от 12.04.2001, № 291, от 08.05.2002, № 302). Пункт 1.3. Цели и принципы развития системы долгосрочного ипотечного жилищного кредитования.

населения в РФ» к одной из категорий, испытывающей трудности при трудоустройстве относится молодежь в возрасте до 18 лет, а также лица, окончившие средние специальные заведения в возрасте до 20 лет [1; п.2 ст.5]. Безусловно, это одна из наиболее слабо защищенных социальных групп в вопросах трудоустройства. Однако не менее (а, возможно, и более) проблематичной является и ситуация на рынке труда для студентов и выпускников ВУЗов. Поэтому целесообразно было бы добавить в закон еще одну категорию – молодежь в возрасте 20-24 лет.

Ситуация на молодежном рынке труда влечет за собой ряд негативных последствий. Так, время поиска работы для молодого человека составляет, в среднем, 9 месяцев [8]. Остро в настоящее время стоит и проблема дискриминации при сокращении штата: 20% сокращаемых – молодежь и лишь 4% - люди в возрасте 55-59 лет. Социальные последствия неблагоприятной ситуации на молодежном рынке труда - рост криминальной среды: каждый второй, совершивший преступление – молодой человек до 30 лет [4; С.4].

Актуальна данная проблема и для Волгоградской области. На 1 января 2005 года молодежь составляла 1/5 часть от всего населения региона. Доля молодежи в общей численности безработных – 50% [3].

Одним из наиболее перспективных способов решения проблемы занятости на молодежном рынке труда в настоящее время является развитие малого и среднего предпринимательства и вовлечение в него молодежь. Важным направлением государственной политики в данной сфере является также развитие собственно молодежного предпринимательства, которое в России совсем слабо развито (92% молодежи – работники по найму) [4; С. 5].

Значение малого предпринимательства в современном обществе сложно переоценить. С одной стороны, оно является движущей силой экономического развития (вклад малых предприятий в ВВП развитых стран составляет более 50%), а с другой – выполняет важнейшую социальную функцию, обеспечивая занятость (в Японии, например, малые предприятия создают около 80% рабочих мест). Одной из важнейших целей российской государственной политики в области развития малого и среднего предпринимательства так же является обеспечение занятости и развитие самозанятости [2; п.6 ст.6].

Привлекательность именно малых предприятий для молодежи заключается в их высокой адаптивности по сравнению с другими хозяйствующими субъектами. Так же, как и сама молодежь, малые предприятия «шагают в ногу со временем» и склонны к риску (но негативных последствий в этой ситуации для них будет не сравнимо меньше, чем, например, для крупных предприятий).

Количественный рост субъектов малого и среднего предпринимательства также является приоритетной задачей государства в данной области [2; п.5 ст.6]. По официальным прогнозам, количество малых предприятий в РФ к 2015 году возрастет до 2 млн. с соответствующим ростом показателей занятости на них с 8 до 12% [5; С.104]. В Волгоградской области к концу 2006 года насчитывалось около 15 тысяч малых предприятий, и также наблюдается тенденция к росту, доля занятых на них – около 10% [7]. В то же время объективными препятствиями для ускоренного роста малых предприятий в России являются:

- недостаточные суммы первоначального капитала и проблемы, возникающие с возможностью оформить кредит;
- незначительные объемы их собственных инвестиций в развитие производства
- административные барьеры и налоговое бремя. Так, на 1 января 2007 г. в консолидированный бюджет Волгоградской области от субъектов малого и среднего предпринимательства поступило около 1,5 млрд. руб. (12% от всех поступлений) [8].

Одним из путей решения данных проблем может стать введение эффективно действующей системы льготных налоговых режимов для малых предприятий, молодых предпринимателей, их имущества и прибыли. Другой способ решения вышеобозначенных проблем – выделение из средств федерального и региональных

бюджетов соответствующих субсидий (например, для сельской молодежи – на покупку техники и оборудования). Для Волгоградской области эффективной представляется координация работы центров занятости с работой Управления по развитию малого и среднего предпринимательства при Администрации Волгоградской области.

Общим знаменателем для решения данных проблем должна стать разработка и эффективная реализация федеральных и региональных программ в области занятости населения и развития малого и среднего предпринимательства

Литература

1. Закон РФ «О занятости населения в РФ» № 1032-1 от 19.04.1991 (в посл. редакции от 29.12.2006).
2. Федеральный закон от 24.07.2007 «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» № 209-ФЗ.
3. Аникеев А.Н. Положение молодежи на рынке труда Волгоградской области//Internet – <http://labourmarket.ru/conf3/reports/anikeev.doc>
4. Горячева С.П. Молодежь: занятость и предпринимательство// Служба кадров. – 2001. - №7.
5. Кузьмин С.А. Занятость населения России на период до 2015 года (прогноз)// Проблемы прогнозирования. – 2004. - №3.
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики//Internet. - <http://www.gks.ru/>
7. Официальный сайт Управления развития предпринимательства Администрации Волгоградской области. Статистика// Internet/ - <http://www.urp.volcity.ru/statistics/>
8. Прайм-ТАСС. Среднее время поиска работы безработными в России в феврале 2007 г выросло до 9,2 месяца – Росстат// Internet/ - <http://www.nikoil.ru/>

Становление профессиональных пенсионных систем в России.

Магомедгаджиева Раиса Дибировна.

Аспирантка

Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия.

e-mail.raisamsu@mail.ru

Одной из центральных проблем действующей государственной системы пенсионного обеспечения остается острая необходимость реформирования существующего порядка установления досрочных трудовых пенсий по старости для отдельных категорий застрахованных лиц, работавших в особых условиях труда. Пенсии, назначаемые в связи с особыми условиями труда, с уменьшением установленного пенсионного возраста призваны компенсировать воздействие неблагоприятных условий труда, ответственность за которые должен нести работодатель, и позволяют работодателям решать проблему укомплектования рабочих мест производстве с вредными и опасными условиями труда.

Наряду с производствами, где условия труда объективно неблагоприятны, нередко встречаются и такие, в которых условия труда не выходят за рамки допустимых санитарно - гигиенических норм, однако работники, пользуются правом на установление пенсий с уменьшением установленного пенсионного возраста.

Основанием для установления пенсий в связи с особыми условиями труда является принадлежность работника к профессии, включенной в списки, дающие право на досрочный выход на пенсию. Сложился широкий круг льготных оснований установления пенсий, связанных с особыми условиями труда, работой в неблагоприятных климатических условиях в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также с определенной трудовой деятельностью.

Таким образом, профессиональная пенсионная система - это обязательная, построенная на накопительных принципах, дополнительная система пенсионного обеспечения лиц, занятых определенной профессиональной деятельностью, связанной, как правило, с вредным, тяжелым и опасным характером работы. Создания обязательных

профессиональных пенсионных систем, обеспеченных дополнительным страховым взносом на их финансирование, а именно в этом видится итог преобразований, синхронизируется с налоговой реформой, в ходе которой происходит снижение ставок существующих налогов, во избежание возрастания налогового бремени работодателей.

Необходимость введения в России института профессиональных пенсионных систем вместо системы льготных пенсий в связи с особыми условиями труда подтверждено мировым опытом и не вызывает сомнений, следствием пенсионной реформы должно явиться улучшение не только общей экономической, но и социальной ситуации в стране.

Литература

1. Бабич А.М, Егоров Е.В, Жильцов Е.Н. Экономика социального страхования М. Теис 1998г.
2. Баскаков В.Н., Крылова Е.К. Профессиональные пенсионные системы: проблемы и перспективы развития. М.Изд. дом «Страховое Ревю», 2001

Инновационные формы неденежной мотивации в современных компаниях

Михайлова Анна Александровна

Студентка

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: annshann88@mail.ru

В последние годы старые механизмы мотивации перестают справляться с поставленными задачами. Следовательно огромное значение принимают неденежные формы мотивации. Подтверждается это тем, что по результатам последних исследований в наше время, когда всё большая часть работников постепенно перемещается на обратный изгиб кривой предложения труда, элементарная надбавка к зарплате перестаёт срабатывать как стимулирующий фактор и не даёт тех результатов, которые давала раньше. В крупнейших компаниях сейчас огромные ресурсы тратятся на работу с персоналом.

Простые формы неденежного материального стимулирования- улучшенный расширенный социальный пакет, предоставление личного автомобиля, оплата мобильного телефона - всё ещё используются, но явственно чувствуется необходимость в чем-то новом.

Инновационными формами в работе с персоналом можно назвать деятельность, направленную на мотивирование человека путём затрагивания самых глубоких каналов. Примером такой формы может быть должное внимание детям сотрудников (строительство специализированных детских садов, проведение различных конкурсов и т.д.). Или же различные элементы корпоративной культуры, способствующие формированию у сотрудника чувства привязанности к организации, возникающей из-за ощущения стабильности и возможного благополучия и процветания внутри организации и вместе с ней в случае лояльности к ней работника.

С другой стороны, появляются новые веяния, согласно которым, кадровая политика компании должна основываться на том, что не имеют смысла внешнее стимулирование сотрудников, изначально не имеющих внутренней мотивации.

Литература

1. Лилии Бабинина «Дополнительные социальные льготы для работников» (журнал «Кадровое дело» №1 январь 2005)
2. Анна Никитина «За кадром» (журнал «Эксперт Урал» № 1-2 (129) 19 января 2004 г.)
3. Екатерина Минтусова «Социальные приманки» (журнал «Элитный персонал» №15 (350) 20 апреля 2004 г.)
4. Гибсон Дж. Организации: Поведение, структура, процессы/ Дж. Гибсон и др.; Пер. с англ.-8-е изд.- М.: ИНФРА - М, 2000. - 662с.

5. Лукаш Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом, Финпресс, 2007 . - 208с.
5. Макклеланд Д. Мотивация человека. - СПб.: Питер, 2007.- 672с.

Понятие мирового рынка труда как самостоятельного образования и роль миграций населения в его трактовке

Могилат Анастасия Николаевна¹

Студентка

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: forpost2@mail.ru; anastasia0789@mail.ru

1. Несмотря на множественность как теоретических, так и прикладных подходов к анализу рынка труда, в центре внимания исследователей оказываются в основном процессы, протекающие на национальном и международном региональном уровнях, тогда как разработке проблем, посвященных мировому рынку труда как самостоятельному образованию, уделяется значительно меньше внимания.
2. Понятие «мировой рынок труда» зачастую достаточно абстрактно и отождествляется с конкретными категориями (к примеру, международные региональные рынки труда), лишь отчасти с ним соотносящимися. Вместе с тем трактовка его как суммы национальных и международных региональных рынков труда уводит исследователя от анализа данного образования как самостоятельного, единого, функционирующего по собственным законам и формирующегося за счет процессов экспорта и импорта рабочей силы.
3. Понимание мирового рынка труда как самостоятельного образования открывает исследователям целую область для анализа, определяемую мировыми миграционными процессами, их динамикой.
4. Актуальность исследования миграции обусловлена все более высокими темпами роста миграционной подвижности населения, развитием интеграции, проникновением тенденций глобализации во многие сферы жизни, качественно новым социально-экономическим развитием отдельных регионов мира. Именно поэтому анализ влияния миграционных процессов оказывается особенно значимым в рамках изучения такой фундаментальной проблемы, как существование единого мирового рынка труда.
5. Проблема функционирования и развития мирового рынка труда играет существенную роль в изучении экономических процессов в рамках всего мирового сообщества и отдельных государств, в выборе наиболее эффективной стратегии управления этими процессами.

Литература

1. Ионцев В.А. (1999) Международная миграция населения: теория и история изучения. – М.: Диалог-МГУ. – 370 с.
2. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы в капиталистической системе мирового хозяйства (1962) – М.: Изд-во ИМО
3. Цвылев Р.И., Рыдванов Н.Ф., Жирицкий А.К (1994) Мировой рынок труда: новая реальность для России и СНГ. – М.: Наука. – 192 с.
4. Введение в демографию / Под ред. В.А. Ионцева, А.А. Саградова. (2002) – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС. – 636 с.

¹ Научный руководитель – профессор, д.э.н. Ионцев В.А.

Процесс привлечения и использования иностранной рабочей силы в России.

Орлинская Оксана Геннадьевна

старший преподаватель, кандидат экономических наук

Ставропольский государственный университет экономический факультет,

Ставрополь, Россия

E-mail: O.Orlinskaya@rambler.ru

Холюшкина Ирина Геннадьевна

заместитель начальника отдела внешней трудовой миграции

Управления Федеральной миграционной службы по Ставропольскому краю,

Ставрополь, Россия.

Если рассматривать процесс привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории России с точки зрения нормативных документов, его регламентирующих, то можно выделить три основных временных периода.

Первый период связан с действием Указа Президента РФ от 16 декабря 1993 г. № 2146 «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы» (далее - Указ). Согласно Указу, работодатель, имеющий трудовые отношения с иностранными гражданами, временно пребывающими на территории РФ, обязан был оформлять разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. Иностраный гражданин, въехавший в Российскую Федерацию с целью осуществления профессиональной деятельности, мог работать по найму на территории России только при наличии подтверждения на право трудовой деятельности. Необходимо отметить, что действующий в то время Указ был первым документом, регулирующим вопрос привлечения иностранных рабочих, и как многие нормативные документы не был лишен недостатков. Самый большой заключался в том, что в нем четко было прописано о работающих по найму иностранцах, т.е. по трудовым договорам, и ничего не было сказано о рабочих, оказывающих услуги по договорам гражданско-правового характера, либо работающих в качестве индивидуальных предпринимателей.

В настоящее время законодательным документом, регламентирующим вопрос привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории России, является Федеральный закон Российской Федерации от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее - Закон). Закон вступил в юридическую силу с 1 ноября 2002 г. С этого момента начался второй период процесса привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории России. Закон сохранил разрешительный порядок трудоустройства иностранцев на территории РФ и при этом охватил все категории иностранных граждан, осуществляющих временную трудовую деятельность в РФ. Порядок выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу определен Положением о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2002 г. № 941. В соответствии с требованиями Положения о выдаче разрешения на работу, на территории России была введена новая форма разрешения на работу – на пластиковых картах. Также данный Закон ввел квоту на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности. Итак, второй период стал новой вехой в регулировании международной трудовой миграции, но также не был лишен недостатков, как и предыдущий. Причем он обострил проблемы, связанные с нелегальной трудовой иммиграцией. Причинами этого послужили не только отдельные недостатки системы (длительные сроки оформления, многочисленные справки, невозможность уплаты государственной пошлины для многих работодателей), но и сам порядок выдачи разрешений.

С 15 января 2007 г. в законную силу вступил целый ряд нормативных документов, кардинально изменивших положение трудовых мигрантов в РФ, и обозначивших начало

третьего периода в регулировании международной трудовой иммиграции. К числу основных законодательных актов следует отнести: Федеральный закон Российской Федерации от 18 июля 2006 г. № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»; Федеральный закон Российской Федерации от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»; Федеральный закон Российской Федерации от 6 января 2007 г. № 2-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»».

Рассматривая изменения содержательно, необходимо выделить следующее.

1. С 15 января 2007 г. в законодательство вводится понятие «иностранец, прибывший в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы». Для лиц этой категории существенно упрощены процедуры получения документов, в том числе, позволяющих осуществлять временную трудовую деятельность на территории РФ. Теперь работодатель должен лишь по факту приема на работу таких граждан уведомить территориальный орган Федеральной миграционной службы о занятых у него работниках; были отменены все государственные пошлины.

2. До 15 января 2007 г. иностранные граждане, временно проживающие в Российской Федерации, могли работать без получения каких-либо дополнительных документов. После вступления изменений в законную силу данные нормы были отменены. С 15 января 2007 г. иностранные граждане, временно проживающие в РФ, могут осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу. При этом работодатели, привлекающие иностранных работников из числа иностранных граждан, временно проживающих в РФ, не обязаны получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

3. Изменения в сфере управления миграцией выражены, прежде всего, в расширении полномочий Правительства РФ, которое с 15 января 2007 г. сможет ежегодно определять потребность в привлечении иностранных работников, в том числе, по приоритетным профессионально-квалификационным группам; устанавливать квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывшим в Россию в безвизовом порядке, разрешений на работу.

В 2006 г. Правительством РФ принят ряд нормативных документов, направленных на регулирование внешней трудовой миграции на территории России. Анализируя произошедшие изменения в миграционном законодательстве, становится очевидным следующее: либерализация режимов регистрации и учета вряд ли будет стимулировать как иностранных граждан, так и принимающую сторону своевременно и полно сообщать органам миграционного учета о передвижениях иностранцев по России, что делает невозможным эффективный контроль над пребыванием иностранных граждан в России; естественно предположить, что с введением новых законов может в худшую сторону измениться ситуация с условиями проживания иностранных граждан, поскольку согласно новым положениям работодатель может зарегистрировать иностранца в уведомительном характере даже в нежилом помещении. Последствиями данных решений может стать ухудшение санитарно-эпидемиологической обстановки, увеличение рисков распространения некоторых заболеваний среди мигрантов.

Японские методы организации труда в России: опыт совместного предприятия

Парфенова Татьяна Вячеславовна

аспирант

Байкальский государственный университет экономики и права, Иркутск, Россия

E-mail: tatyana.parfyonova@alumni-oxford.com

Японские методы организации труда и возможность их адаптации в других странах обсуждаются на Западе с 1970-х гг., когда в короткий период после окончания Второй

мировой войны японские производители заняли лидирующее положение на мировом рынке. В России к изучению японского опыта обратились несколько позже – в 1990-е гг. Многие отечественные исследователи предполагали, что в постсоветском промышленном секторе сохранился ряд предпосылок, соответствующих японскому подходу, таких как система долгосрочного найма, многопрофильность рабочих, дух коллективизма, развитая система социальных выплат. Считалось, что данные предпосылки будут способствовать успешной адаптации японских методов организации труда, которые в свою очередь позволят повысить производительность и конкурентоспособность российских предприятий.

В этой связи интересен опыт ООО «СП Игирма-Тайрику» – первого советско-японского совместного предприятия, учрежденного в 1987 г. на территории Иркутской области. В настоящее время предприятие является одним из основных российских экспортеров пиломатериалов на японский рынок. Изначально на предприятии были заимствованы элементы японской модели организации труда, однако в процессе адаптации в российских условиях японская модель была частично изменена. Для оценки результатов адаптации японских методов на предприятии ООО «СП Игирма-Тайрику» (далее «Игирма-Тайрику») автором статьи было проведено исследование, которое включало в себя несколько этапов, и реализовывалось на протяжении 2004-06 гг.

На первом этапе проводилось включенное наблюдение, результаты которого позволили сформулировать основные гипотезы, согласно которым на момент исследования на предприятии использовались японские методы организации труда. Второй этап включал серию нестандартизованных интервью с работниками предприятия. В роли экспертов выступали рабочие и специалисты, а также руководители высшего управленческого звена, в том числе японские менеджеры, представляющие в России интересы японской компании-совладельца. Сбор информации происходил по принципу «снизу-вверх»: в первую очередь интервью проводилось с рабочими предприятия, затем – со специалистами, и на заключительном этапе – с руководителями. На третьем этапе производился анализ документов, характеризующих кадровую политику и экономическую деятельность предприятия. При сопоставлении результатов анализа документов и экспертного опроса подтвердилась гипотеза о том, что использование отдельных японских методов ограничивается формальными требованиями и не имеет отношения к повседневной практике.

Результаты исследования показали, что на предприятии используются следующие японские методы организации труда.

1. Плоская иерархия менеджмента (короткая управленческая цепочка).

Управленческая цепочка на «Игирма-Тайрику» включает в себя максимум три звена, однако согласно общему мнению российских и японских работников плоская иерархия менеджмента на предприятии носит авторитарный характер, тогда как на японских предприятиях приветствуется инициатива «на местах» и предполагается участие работников в принятии решений.

2. Многопрофильность персонала (широкая специализация).

На японских предприятиях многопрофильность способствует развитию взаимозаменяемости персонала и эффективности работы системы в целом. По результатам интервью на «Игирма-Тайрику» многопрофильность является обязательной для рабочих, но не практикуется среди специалистов.

3. Внутрифирменное продвижение.

Внутрифирменное продвижение характерно для «Игирма-Тайрику»: поиск специалистов за пределами предприятия происходит только в случае, когда подходящие кадры невозможно найти внутри коллектива. По примеру японских предприятий, многие настоящие руководители «Игирма-Тайрику» начинали свою деятельность в качестве производственных рабочих.

4. Долгосрочный найм.

Согласно результатам экспертного опроса, долгосрочный найм на предприятии существует не благодаря обеспечению заинтересованности работников максимальное время работать на одном предприятии, как это предполагает японская система, а обусловлен тем, что предприятие является градообразующим.

5. Система оплаты труда (определение заработной платы с учетом стажа и индивидуальной оценки труда).

На «Игирма-Тайрику» размер заработной платы определяется с учетом стажа работы и индивидуальной оценки труда работника, которая определяется в балльной форме руководителями линейных подразделений. Такая схема формирования заработной платы соответствует японской системе, однако за время использования на «Игирма-Тайрику» индивидуальная оценка труда сохранила свое значение только для рабочих предприятия. Так, рабочие считают существующую систему оплаты труда эффективной и отмечают прямую связь между оплатой труда и результатом труда (индивидуальной оценкой труда). Тогда как экспертный опрос специалистов показал, что для них балльная оценка труда существует номинально и от результата труда не зависит: при найме работника сначала оговаривается величина заработной платы, а потом, в зависимости от установленной суммы, определяется необходимое для начисления количество баллов.

Также результаты интервью с работниками предприятия позволили определить, что при адаптации японской системы оплаты труда изменилась суть системы мотивации. В японской системе балльный приработок является стимулирующей выплатой (количество начисленных баллов увеличивается с целью поощрения достижений), тогда как на «Игирма-Тайрику» баллы используются исключительно как средство наказания (количество начисленных баллов уменьшается в случае рабочих недочетов).

5. Более широкий по сравнению с западными компаниями диапазон целей фирмы, связанных не только с получением прибыли, но и с обеспечением удобства работников и формирования положительного имиджа предприятия.

По мнению японских работников, данный элемент развит на «Игирма-Тайрику» даже в большей степени, чем на современных японских предприятиях. Для «Игирма-Тайрику» характерны существенные расходы на нужды поселка, в котором расположено предприятие, социальные выплаты работникам, создание благоприятных условий труда.

Результаты исследования, с одной стороны, подтвердили использование отдельных элементов японской модели организации труда на российско-японском предприятии, с другой стороны, опыт адаптации в данном случае характеризуется существенными изменениями заимствованных элементов. На наш взгляд основные причины трансформации японских методов на российском предприятии кроются в социально-культурных особенностях принимающей среды. В частности, в рассмотренном примере влияние российских условий привело к возникновению авторитарного стиля управления, изменениям принципа долгосрочного найма и сути системы стимулирования, несоответствию формальной и фактической сфер применения японской системы оплаты труда. Для подтверждения вывода о влиянии российских социально-культурных условий на процесс адаптации японских методов планируется проведение дальнейших исследований на совместных российско-японских предприятиях.

Процессы внутренней миграции в Республике Беларусь в условиях глобализации

Петракова Юлия Николаевна

младший научный сотрудник

Институт экономики НАН Беларуси, Минск, Беларусь

E-mail: petra13@mail.ru

На протяжении последних двух веков миграция приобрела беспрецедентные масштабы, что, прежде всего, объясняется глобализацией экономики и ее воздействием на миграцию рабочей силы. Несмотря на высокую численность международных мигрантов,

подавляющее большинство среди тех, кто покидают родные места, по-прежнему составляют внутренние мигранты (отдельные люди или семьи, мигрирующие в пределах своей страны) [1, стр. 5].

Внутренняя миграция в Беларуси, как и в России, не является массовым явлением. Так, в 2006 году во внутренних перемещениях в Республике Беларусь принимало участие 2,3% населения страны. Уровень миграционной подвижности населения значительно ниже, чем во многих развитых странах мира, где внутренняя миграция выступает основным фактором выравнивания социально-экономического развития регионов.

Магнитами внутренней миграции являются крупные города, генерирующие расширяющийся спрос на рабочую силу. В этих городах ищет спасение население малых и средних городов, а также сельской местности, испытавшее особенно жесткий удар экономического кризиса [2, стр. 7].

В Беларуси всегда играли значимую роль сельско-городские перемещения, в результате которых формировалась структура населения, повышался уровень образования и профессиональной подготовки сельских жителей, что способствовало экономическому развитию страны.

Характерной чертой 1960-х – первой половины 1980-х годов был устойчивый приток населения в городские поселения из сельской местности, наблюдался стремительный рост городов. Но, в связи с распадом Советского Союза и перестройкой, конец 80-х годов ознаменовался совсем иными тенденциями – наметились изменения в динамике и в какой-то степени направленности миграции. Период конца 80-х – начала 90-х гг. характеризуется кризисом городов и дезурбанизацией. В начале 90-х резко сократился отток населения из села, при чем сальдо миграции в 1992 и 1993 гг. становится даже положительным. Это уникальный случай, т.к. во всей послевоенной истории белорусской деревни впервые поток внешних мигрантов в село превысил число выезжающих из него.

С началом стабилизации экономики в Республике Беларусь, начиная с 1995 г. отток населения из сельской местности в города стал увеличиваться. В период с 1995 по 1998 год численность лиц, покинувших сельскую местность, выросла с 9,8 до 27,6 тыс. человек. Но уже с 1999 года темпы миграции из села в город начали вновь заметно сокращаться. К 2006 году численность эмигрировавших из сельской местности сократилась до 17,3 тыс. человек. Связано это в первую очередь с сильным истощением демографической базы сельского населения, но помимо этого в Республике Беларусь начала разворачиваться программа развития и возрождения села, основной задачей которой стоит привлечение населения республики в сельскую местность.

Внутренняя миграция населения по-разному проявляется в разных возрастных группах. Так, огромное количество молодежи и лиц трудоспособного возраста стремится выехать из деревни в город. Основную часть миграционного потока из села в город составляет молодежь, выезжающая на учебу, которая после получения образования оседает в местах учебы, либо других крупных городах. Усиливается поток трудовой миграции из села, в составе которого также мигрируют специалисты, квалифицированные кадры. В результате обостряются проблемы обеспечения сельскохозяйственных отраслей экономики квалифицированными работниками.

Таким образом, миграционная активность населения в сельской местности выше по сравнению с городскими поселениями, особенно молодежи в возрасте 16-19 лет и 20-24 года. Мобильность женщин в этих группах в сельской местности также как и в городских поселениях, превышает мобильность мужчин [3, стр. 254]. В основе неравномерной миграции полов из села лежат социально-экономические факторы. С одной стороны, в условиях механизации и технизации сельскохозяйственного производства резко снизился спрос на женскую рабочую силу. С другой стороны, женские профессии в сельском хозяйстве (животновод, доярка) менее престижны, чем мужские (механизатор) и требуют больших физических затрат, а возможности устроится в другие сферы экономики в

сельской местности для женщин очень ограничены. В ходе этого отток женщин из сельской местности в молодых трудоспособных возрастах превышает отток мужчин.

Постоянная миграционная активность сельского населения привела к изменениям половозрастной структуры населения, и как следствие этого к изменению демографических показателей сельской местности. Поскольку в структуре мигрирующего населения преобладает молодежь в трудоспособном возрасте, который является и возрастом высокой плодовитости, сокращается количество родившихся. Помимо этого сильная утечка из сельской местности лиц младших трудоспособных возрастов, а также приток в село лиц предпенсионного и пенсионного возраста приводит к сильной возрастной трансформации в сельской местности – происходит сильное «постарение» населения и растет уровень смертности.

В то же время в социальном плане сложившийся дисбаланс в распределении полов между городом и деревней можно оценить только отрицательно. В городе наблюдается повышенный уровень женского населения, что приводит к большому количеству одиноких незамужних женщин либо к распространению неполных семей. В сельской же местности, наоборот, наблюдается переизбыток мужского населения, от чего возрастает количество одиноких мужчин, что в свою очередь приводит к распространению пьянства, наркомании и других социальных пороков среди сельского населения.

Истощение демографической базы села за счет депопуляции с одной стороны и за счет эмиграции в городскую местность с другой значительно влияет на социально-экономическое развитие не только сельской местности, но и республики в целом, ведь сельские регионы занимают около 90% территории Беларуси и в них проживает около 30% населения, которое обеспечивает продовольственную безопасность государства.

Таким образом, для улучшения демографической, а, следовательно, и социально-экономической, ситуации в сельской местности нужно попытаться изменить направление потоков внутренней миграции из крупных городов, где возникает переизбыток рабочей силы в некоторых отраслях экономики, в малые города и сельскую местность, где наблюдается нехватка квалифицированных рабочих кадров.

Литература

1. Народонаселение мира в 2006 году. Доклад о народонаселения мира, 2006 год.
2. Ж. Зайончковская, Н. Мкртчян. Внутренняя миграция в России: правовая практика. – М., 2007. – 84 с.
3. Моисеенко В.М. Внутренняя миграция населения. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2004. – 285 с.

Влияние инвестиций в инновационной сфере на формирование человеческого потенциала

Петрунина Елена Андреевна

Аспирант

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, экономический факультете

petruninaelena@yandex.ru

В современном мире место страны в мировом сообществе, конкурентоспособность ее экономики в немалой степени определяются уровнем развития инновационных сфер экономики. Страны, сумевшие овладеть плодами революции высоких технологий, тем самым обеспечили себе доступ в качественно новый уровень экономической эффективности.

Одним из конкурентных преимуществ России, помимо сырьевых ресурсов (нефти, газа и др.), является потенциал развития высоких технологий. В наукоемких и инновационных отраслях накоплен огромный человеческий потенциал, который должен активно использоваться. Приоритетным направлением развития должен стать переход национальной экономики – от экспорта сырья к развитию инновационного и высокотехнологического секторов.

Однако для полноценного перехода всей экономической структуры страны на инновационные рельсы необходима целостная стратегия инновационного развития. Кроме того, для полного использования накопленного страной научного потенциала не хватает хорошей инновационной инфраструктуры. Во многом имеющийся у страны научный потенциал сейчас не используется. Научноёмкие производства требуют активизации человеческого фактора и увеличения инвестиции в него.

Переход к инновационной модели требует поощрения нововведений во всех сферах экономики. Это невозможно без формирования специалистов нового типа, которые были бы способны не только осуществлять перспективные разработки, но и продвигать их на рынке.

Управление человеческими ресурсами в инновационной сфере определяет эффективность ее функционирования.

Сегодня уже очевидно, что в долгосрочной перспективе успех на рынке сопутствует тем предприятиям, которые ориентируются на модель инновационного управления человеческими ресурсами. В новом инновационном обществе финансовый капитал вытеснен человеческим капиталом в качестве стратегического ресурса.

Логика социально-экономического развития поставила вопрос о глубокой перестройке менеджмента на основе качественно новых инновационных принципов. Люди и их таланты становятся наиболее ценными ресурсами организации. Управление человеческими ресурсами становится ее стратегической задачей. Развитие человеческого потенциала превращается в статью инвестиций, а не затрат, как в традиционных организациях. Многочисленные исследования свидетельствуют, что компании, берущие за основы методы инновационного управления человеческими ресурсами, как правило, достигают более высокого уровня прибыльности, финансовой устойчивости и конкурентоспособности.

Использование достижений науки и техники в экономике привело к изменениям в структуре экономики и повысило требования к квалификации работников. Быстрые технологические изменения в отраслях и повседневной жизни потребовали изменений в подготовке и обучении: они стали непрерывными. Человеческий фактор стал играть одну из основных ролей в общественном воспроизводстве. Последние два десятилетия управленческой науки прошли под знамёнами двух направлений: инноваций и человеческого капитала.

Человеческий капитал – это приобретённые знания, навыки, мотивации, которые могут использоваться в течение определённого промежутка времени для получения дохода. Необходимо отметить, что человеческий капитал обладает рядом характерных свойств, которые необходимо учитывать при его определении.

1. Человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста.
2. Формирование человеческого капитала требует значительных затрат как от самого индивидуума так и от общества в целом.
3. Инвестиции в человеческий капитал дают своему обладателю, как правило, в будущем более высокий доход. Для общества вложения дают более длительный (по времени) и интегральный (по характеру) экономический и социальный эффект.
4. Инвестиции в человеческий капитал носят довольно длительный характер. И если инвестиции в человеческий капитал образования имеют период 12 – 20 лет, то в капитал здоровья человек производит вложения в течение всего периода времени.

В основном экономистами выделяется два направления инвестирования в человеческий капитал: инвестиции в образование и инвестиции в здравоохранение. Образовательная составляющая человеческого капитала считается основной в теории человеческого капитала, так как образование – приобретение знаний и навыков индивидуумом – является основополагающим фактором, воздействующим в дальнейшем на стоимость человеческого капитала, заработка и социальное положение. Инвестиции в здравоохранение (далее по тексту «капитал здоровья») представляют собой инвестиции в

человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности.

Основным в определении человеческого капитала является понятие капитала как самовозрастающей стоимости. С этих позиций человек рассматривается как определённый объект, который в результате произведённых в него инвестиций представляет собой экономический объект с определённой стоимостью. На данном этапе человек не является капиталом и представляет собой пока только определённый потенциал. В этой связи человеческий потенциал можно также трактовать как набор инвестиций (образовательных, здравоохранительных и воспитательных) произведённых в человека. Капиталом человек становится только будучи субъектом экономической деятельности, то есть когда произведённые в него инвестиции начинают работать и приносить прибыль.

Величина человеческого потенциала зависит как от объёма и качества проводимых инвестиций, так и от непосредственного желания человека в потреблении вкладываемых в него инвестиций (то есть, в более активном усвоении материала на учёбе, более эффективном использовании учебного времени, укреплении здоровья, физических упражнениях и так далее).

Таким образом, рост человеческого капитала и создание благоприятных условий для инвестирования в инновационную сферу должны стать приоритетным направлением экономической политики государства.

Литература

1. Кулишова Р.С. «Параметры человеческого капитала и модели управления» // Труд и социальные отношения, №2, 2003 г
2. Маневич В.М., Синов В.В., Тучков А.И. Управление человеческими ресурсами в инновационной сфере. – СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 1997 – 67 с.
3. Нестерова Д.В., Сабирьянова К.З. «Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России» // http://microanalysis.boom.ru/Applied_micro/Sabirianova_rus.pdf
4. Human capital in a global and knowledge-based economy. Final report // http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jul/report_final.pdf

Работа Служб содействия трудоустройству вузов как потенциал для развития профориентации в системе высшего образования.

Рубцова Ольга Александровна

Аспирант

МГУ им. Ломоносова, Экономический факультет, Москва, РФ

olyarub@rambler.ru

В условиях современной России, испытывающей возрастающий дефицит трудовых ресурсов, работодатели делают ставку на молодые кадры, в том числе, на студентов и выпускников системы профессионального образования.

В то же время, в силу ряда экономических, психологических и социальных причин социально - демографическая группа «молодежь с высшим образованием» является проблемной для рынка труда - точку зрения о недостаточности подготовки выпускников разделяет большая часть работодателей, объективно существует дисбаланс подготовки специалистов и потребностей в них экономики, зарегистрированный уровень безработицы молодежи в некоторых регионах России превышает 30% [1,2,3].

В последние годы на государственном уровне сделан ряд значительных шагов для решения проблемы несоответствия структуры подготовки специалистов с высшим образованием и потребностей рынка труда - апробирована методика прогнозирования отраслевых кадровых потребностей на региональном уровне, Министерством образования и науки на 2007- 2008 учебный год скорректированы цифры приема по отдельным специальностям. В связи с этим актуализируется задача решения внутренних проблем

высшей школы: оценки качества образования, ориентирования студентов в рамках выбранной специальности и пр.

Вопросами перехода «учеба - работа» занимаются и государственные институты, и представители бизнеса - так, рабочая группа РСПП работает над созданием и стандартизацией методического обеспечения оценки качества образования с учетом профессиональных компетенций выпускников и уровню владения т.н. soft skills (универсальными навыками), однако ожидаемые на протяжении последних лет результаты работы пока не представлены.

Единственным субъектом, формально и фактически влияющим на выбор степень готовности студентов и выпускников вуза к профессиональной деятельности, в настоящее время является сам вуз. В связи с этим представляется принципиально важным проанализировать формы работы вуза по профессиональной ориентации учащихся.

Профессиональная ориентация студентов заключается в содействии профессиональному становлению, адекватному требованиям современной экономики, пониманию потребностей рынка труда, приобретению универсальных знаний и навыков, необходимых для успешной работы. Если вопросы профессионального становления относятся, преимущественно, к учебной работе вуза, остальные задачи непосредственно с ней не связаны и в настоящее время решаются недостаточно эффективно.

Большинство вузов в той или иной форме занимаются ориентированием и, в частности, карьерным консультированием своих студентов и выпускников - в 276 государственных вузах в соответствии с Методическими указаниями Министерства образования, начиная с 2002 года, созданы службы занятости (центры развития карьеры, службы содействия трудоустройству)¹, во многих вузах эта работа реализуется в рамках учебных отделов, отделов практики и пр.[4]. Тем не менее, можно утверждать, что накопленный опыт нуждается в обобщении для превращения работы по содействию трудоустройству в эффективную систему.

В рамках 24-ой Московской международной выставки «Образование и карьера - XXI век» (16-18.11.2006, «Гостиный двор») при участии автора проведено исследование, целью которого было определение резервов повышения эффективности взаимодействия вуза со студенческой аудиторией по вопросам обучения в вузе и трудоустройства. В опросе приняли участие 45 представителей вузов и 284 человека из числа студентов и абитуриентов, на момент опроса определившихся в выборе учебного заведения.

Сотрудничество с рынком труда налажено в 85% опрошенных вузов и в большинстве случаев - по инициативе работодателей.

На вопрос о приоритетных направлениях работы по профориентации были получены следующие ответы- вузы хотели бы развивать

1. работу отделов, служб по содействию трудоустройству;
2. активные формы сотрудничества с работодателями - проведение презентаций, семинаров и пр.;
3. введение в программу курсов по технологии трудоустройства и построению карьеры.

По ответам учащихся, определяющими факторами в выборе вуза являются качество образовательных программ, оказание вузом помощи в трудоустройстве и интересные преподаватели.

При сопоставлении фактически реализуемых вузом и приоритетных для студентов направлений работы по профессиональной ориентации и содействию трудоустройству, сделаны следующие выводы: из всех форм содействия занятости, с их точки зрения, недостаточно применяются

1. работа служб содействия трудоустройству (центров карьеры) в вузе;
2. возможность совмещения работы «по профилю» с учебой;
3. производственные, опытные связи с компаниями;
4. проведение курсов по технологии трудоустройства.

¹ Далее, для упрощения, структуры вуза, занимающиеся вопросами трудоустройства студентов и выпускников, условно будем называть Службами содействия трудоустройству вуза (ССТ)

Сопоставив приоритеты представителей вузов и пожелания учащихся, можно сделать следующий вывод: несмотря на распространенное мнение о недостаточной инициативе системы высшего образования в отношении профессиональной ориентации учащихся, представители вузов заинтересованы в развитии этого направления, в частности, через работу служб содействия трудоустройству.

Формы работы служб содействия трудоустройству многообразны и на данный момент эффективность их деятельности значительно варьируется. Обобщение и применение опыта успешных центров позволит улучшить качество профессиональной ориентации и подготовки студентов к конкуренции на рынке труда. А залогом успешности работы в данном направлении является востребованность этой работы среди студентов.

Литература

1. «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России»- материалы Всероссийской научно- практической конференции: Петрозаводск, 2004-2007гг., www.labourmarket.ru
2. Механик А. «Осталось пять лет»: [Эксперт, №11\(552\)](#), 19.03.2007
3. Государственная статистика занятости (www.gks.ru), материалы сайтов региональных Департаментов ФГСЗН (Иркутская обл.- www.irkzan.ru, Ставропольский край- www.stavropol.rostrud.ru, Ростовская область- www.rostozan.ru, Ивановская обл.- www.zan.ivanovo.ru)
4. Илясов Е.П. «Трудоустройство выпускников- задача учреждений профессионального образования»: Высшее образование в России, №2, 2004г

Специфика экономической природы недвижимого имущества

Семенец Сергей Сергеевич

Соискатель

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: ss_semenets@mail.ru

Признание объектов, как относящихся к имуществу, базируется на возможности их нахождения у лиц-правообладателей на различных вещных правах, в том числе на праве собственности, на праве владения, на праве пользования.

Натурально-вещественное выражение недвижимости представляют основные фонды – производственные активы, подлежащие использованию неоднократно или постоянно в течение длительного периода, но не менее одного года, для производства товаров, оказания рыночных и нерыночных услуг, для управленческих нужд, либо для представления другим организациям за плату во временное владение и пользование или во временное пользование. К ним относятся здания, сооружения, машины и оборудование (рабочие, силовые, информационные), транспортные средства, рабочий, продуктивный скот, многолетние насаждения и другие виды основных фондов.

Исходя из назначения основных фондов определяются «инвестиции в основной капитал» в виде совокупности затрат, направляемых на их создание и воспроизводство (в том числе новое строительство, расширение, реконструкцию и модернизацию объектов, которые приводят к увеличению первоначальной стоимости объектов и относятся на добавочный капитал организации, приобретение машин, оборудования, транспортных средств и т.п.). Начиная с 2001 г. инвестиции в основной капитал учитываются без налога на добавленную стоимость. Самостоятельное значение имеет показатель «инвестиции в здания (кроме жилых) и сооружения» - как расходы на строительство зданий и сооружений, складывающиеся из выполненных строительных работ и приходящихся на них прочих капитальных затрат, включая затраты на коммуникации внутри здания, необходимые для его эксплуатации.

Сложная внутригрупповая структура услуг по осуществлению операций с недвижимым имуществом как непосредственно собственниками, так и с участием посредников, их ярко выраженная специфика по отношению к жилым и нежилым

объектам, как представляется, требует дифференцированного наблюдения и анализа. Это необходимо для выработки и обоснования государственной политики регулирования рынка недвижимости, оценки его емкости и соотношения различных сегментов. Особое внимание должно уделяться анализу мультипликативного эффекта развития рынка недвижимости, что подтвердили события 2006-2007 годов в США, когда невозврат кредитов и их необеспеченность резко отрицательно сказались на общем состоянии американской, а затем и мировой экономики, создали кризисные ситуации на фондовом рынке и т.п. Это требует уточнения понятийного аппарата, характеризующего собственно рынок недвижимости, его оборот, структуру по сегментам, отраслям, территориальным образованиям и т.п.

Вложение средств в недвижимость – это выгодный бизнес, поскольку со временем рентабельность инвестиций возрастает. Сложная сегментация рынка недвижимости, его деление на сегменты жилой и нежилой недвижимости, формирующиеся под влиянием специфических факторов и, в определенной мере, находящиеся во взаимозависимости обуславливают целесообразность их раздельного изучения.

Нежилое недвижимое имущество – это часть инфраструктуры, то есть материально-технического комплекса, обеспечивающего нормальные условия функционирования жизнедеятельности населения, государства и предпринимательства. Объекты нежилой недвижимости обеспечивают выполнение различных функций: производственные (здания и сооружения производственного и аграрного назначения, транспорта, связи, строительства, энерго-, водо-, теплоснабжение и т.п.); непроизводственные (офисные, торговые, гостиничные, складские здания, сооружения и т.п.); общественно-социальные (здания и сооружения органов государственного и муниципального управления, здравоохранения, образования, культуры и искусства, туризма, спорта и т.п.).

Объекты нежилой недвижимости, обращаясь на рынке, приобретают характерные для товаров признаки. Как блага длительного пользования, они не только способны сохранять свое функциональное назначение и потребительскую ценность, но и увеличивать рыночную стоимость, что создает экономические предпосылки для инвестирования. Строительство или приобретение нежилой недвижимости – это вложение в основной капитал, как элемент национального богатства любой страны. Наличие основных фондов, их стоимость и качество материально-вещественных объектов позволяет оценить место страны в мировом рейтинге. Как капитальный товар длительного пользования, эксплуатация и потребление которого способно приносить доход, нежилая недвижимость выступает сферой привлечения отечественных и иностранных инвестиций, причем конкуренция способна значительно повысить рыночную стоимость по отношению к себестоимости.

Объекты нежилой недвижимости, как и жилой недвижимости, относятся к налогооблагаемому имуществу, становясь источником доходов государственного и муниципального бюджетов. Это создает определенную заинтересованность в поощрении нового строительства, реконструкции, модернизации, выделения земельных участков под объекты нежилой недвижимости.

Объекты недвижимости подлежат государственной регистрации и внесению в государственный кадастр недвижимости. Это способствует их оптимальному налогообложению, определению налогооблагаемой базы с учетом баланса между социальной справедливостью и экономической эффективностью. Учет общественной и социальной значимости объектов нежилой недвижимости позволяет дифференцировать налоговые ставки, стимулируя налоговыми льготами развитие наиболее желательных для общества видов деятельности. Приватизация земельных участков под объектами нежилой недвижимости также расширяет возможности влияния государства на развитие наиболее приоритетных отраслей, а также пополнения бюджета за счет соответствующего налогообложения. Во многих случаях государственные и муниципальные органы власти

принимают долевое участие в строительстве объектов нежилой недвижимости, поскольку такое вложение средств дает высокую рентабельность.

Возведение объектов нежилой недвижимости и рост соответствующего сегмента рынка недвижимости обладает мультипликативным эффектом, проявляющемся в развитии строительной индустрии, создании дорожно-транспортной инфраструктуры, связи, коммунального хозяйства, расширении занятости экономически активного населения и создании новых рабочих мест, а также инфраструктуры социального назначения в виде объектов здравоохранения, образования, культуры и отдыха и т.п. Рост доходов населения вследствие увеличения занятости стимулирует развитие торговли, пищевой и легкой промышленности, сельского хозяйства и других отраслей.

В условиях рыночного обращения объекта нежилой недвижимости, как инвестиционные товары, оцениваются по рыночной стоимости, складывающейся под воздействием многих факторов. Важнейшим фактором, определяющим цену недвижимости, является ее местоположение, транспортная доступность, конструктивно-технологическая особенность строительства и эксплуатации, использованные строительные и отделочные материалы, планировочные решения и т.п.

Представляется, что экономическая сущность объектов нежилой недвижимости состоит в эффективности их использования, как материального актива, приносящего выгоду в виде дохода, прибыли или социального эффекта.

Система оценки влияния гуманитарных технологий на развитие

человеческого капитала¹
Соловейкина Мария Павловна²
доцент

*Российского государственного педагогического университета им. А.И.Герцена,
 Санкт Петербург, Россия*

E-mail: M.Soloveykina@mail.ru

В условиях современных этапов социально-экономического развития общества на первый план политической, экономической, социальной арены большинства стран мира в целом и России, в частности, выходят люди, которые чаще всего не являются истинными носителями общечеловеческих ценностей. При этом именно они формируют общечеловеческие ценности современного общества. Одновременно с этим личности, жизненные принципы которых соответствуют идеалам общечеловеческих ценностей часто оказываются в стороне от потока общественной жизни, замыкаются в узком кругу и, таким образом, теряют возможность влиять на формирование новых тенденций в развитии нашего общества. В этой связи одной из важнейших задач всех гуманитарных наук и, в первую очередь, психологии и педагогики является разработка конкретных технологий не поведения, не адаптации, и, даже, не развития, а саморазвития личности соответственно реалиям нового времени. Все вышеперечисленное обуславливает актуальность и практическую значимость исследования.

Методы

Основываясь на концептуальных положениях теории «человеческого капитала» нами был проведен экономико-управленческий анализ последствий использования гуманитарных технологий к управлению человеческим капиталом в экономических системах в условиях глобализации и всеобщей гуманизации хозяйственной деятельности экономических субъектов. В качестве методологической базы исследования были выбраны «теория человеческого капитала», институциональный анализ механизмов

¹ Тезисы доклады основаны на материалах исследований, проведенных в рамках гранта Российского Гуманитарного Научного Фонда «Человек в организационных системах», выполняемых на базе факультета экономики РГПУ им. А.И.Герцена

² Автор выражает признательность профессору, к.э.н. Линькову А.Я. за помощь в подготовке тезисов.

урегулирования интересов участников производственных процессов. Эмпирической базой исследования стали данные Федеральной службы государственной статистики, а также результаты исследований роли гуманитарных технологий в деятельности российских предприятий, проведенного на базе РГПУ им А.И. Герцена.

Результаты

Проведенный анализ показал, что специфическими характеристиками гуманитарных технологий, как инструмента управления деятельностью человека в рамках организации являются: 1. организация мышления как технической составляющей гуманитарных технологий осуществляется по «особым» гуманитарным законам и методам, формирующимся в результате эволюционного развития общества и становления межличностных и межсоциумных связей; 2. гуманитарные технологии всегда отличаются значительной ресурсоемкостью, то есть большой концентрацией идей, людей, финансовых и материальных ресурсов; 3. гуманитарные технологии всегда разрабатываются с обязательным комплексным использованием гуманитарного и естественнонаучного знания; 4. информация в таких технологиях рассматривается как отдельный элемент, который в технологии выполняет посредническую функцию между активными деятелями и позволяет значительно «сжимать» и «технологизировать» время, что, в свою очередь, позволяет значительно высвобождать время и пространство для других видов мыслительно-рефлексивных работ (концептуализации, идеологизации, целеполагания и т.п.); 5. гуманитарные технологии нелинейны по своему характеру. Это означает, что каждый структурный элемент гуманитарной технологии определяется комплексом неопределенных, взаимодействующих, эволюционирующих факторов. Именно поэтому гуманитарные технологии требуют значительно автономизации их элементных составляющих. Указанные специфические черты достаточно ярко проявляются в условиях управленческой деятельности в рамках организации. При этом уже сегодня можно наблюдать четкое вычленение в отдельные институты таких составляющих гуманитарных технологий, как консультирование, экспертирование, обмен информацией, правовое обеспечение и осуществление между ними кооперации на договорных основаниях. Это свидетельствует о том, что в гуманитарных технологиях важна не элементная структура, а тип системных отношений, который определяет характер взаимодействия между элементами.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что в современных условиях рациональное сочетание индивидуальности и социальности – необходимая предпосылка оптимального профессионального самовыражения личности. Их нужно балансировать как в программах обучения в вузах, так и в последующей профессиональной деятельности подготовленных специалистов. Баланс социальности и индивидуальности личности в профессиональном самовыражении должен базироваться на сочетании прагматических и гуманистических ценностей жизни. Поэтому содержание высшего образования должно основываться не только на формировании системы профессиональных знаний и развитии творческих способностей, но и на повышении значимости смысловых ценностей жизни индивида, в том числе и на процессе профессиональной деятельности. Педагогические технологии следует ориентировать на самопознание студентов, формирование у них критического мышления, воспитание самостоятельности и предприимчивости, развитие умений целенаправленно действовать в быстро меняющейся социально-экономической среде. Перспективными становятся педагогические технологии углубления и развития способностей и умений профессионального самосовершенствования.

Литература

1. Голенкова З.Б., Ишитханян Е.Д. Профессионалы – портрет на фоне реформ//Социологические исследования, 2005. - № 7.
2. Гринкруг Л., Фишман Б. Критерии реализации интересов человека в профессиональном образовании//Высшее образование в России, 2007. - № 7.

3. Даукила С., Думчене А. и др. Ценностные ориентации студентов медиков и их сравнительный анализ в контексте других профессий//Социологические исследования, 2005. - № 10.
4. Даукилас С., Думчене А., Куста А. Методологические предпосылки развития индивидуальности и социальности профессионального самовыражения людей//Профессиональное образование, 2004. - № 4.
5. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
6. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация//Мировая экономика и международные отношения, 2004. - № 9.
7. Краевский В.В. «Человеческий фактор» в жизни и педагогике// <http://bim-bad.reability.ru>
8. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании//Школьные технологии, 2004. - № 5.
9. Миляева Л. Управление конкурентоспособностью персонала в инновационной сфере//Человек и труд, 2007. - № 7.
10. Овчинникова И. Концепция обучающейся организации (русская методика)//Человек и труд, 2006. - №12.

Возможности использования зарубежного опыта адаптации населения к либерализации электроэнергетики в России

Стороженко Ольга Игоревна

Студентка

Московский Государственный Университет им. М.В.Ломоносова, Москва, Россия

e-mail: la_dea@mail.ru

В настоящее время в России идет процесс постепенной либерализации рынка электроэнергии. Этот процесс предполагается полностью завершить к 2011 году, когда от регулируемых цен (тарифов) на электроэнергию рынок полностью перейдет к свободным механизмам. В этой связи возникает проблема обеспечения доступности электроэнергии для всех бытовых потребителей, включая низкодходные слои населения. Этот вопрос становится актуальным для многих государств в период запуска конкурентных механизмов в энергетической отрасли. С целью изучить возможности применения международного опыта в нашей стране, мы исследовали различные формы используемых механизмов социальной поддержки.

Исследование международной практики показывает, что в зависимости от социально-экономической политики, проводимой тем или иным государством, существует множество механизмов и методов адаптации населения к условиям либерализации электроэнергетических рынков, которые позволяют населению приобретать электроэнергию по доступным ценам. В частности, к таковым относятся: регулирование тарифов на электроэнергию, социальная норма потребления электроэнергии, адресное бюджетное субсидирование.

Сопоставляя регулирование тарифов и адресное субсидирование, можно сказать о наличии как достоинств, так и недостатков у обоих методов. Предоставление субсидий непосредственно потребителям, подтвердившим недостаточность доходов для оплаты потребляемой электроэнергии, не вызывает искажения ценовых ориентиров на рынках электроэнергии, как это происходит в случае регулирования тарифов. Адресный характер субсидий позволяет исключить из системы субсидирования более обеспеченных потребителей, способных оплачивать электроэнергию самостоятельно. Однако у этого метода есть и существенный недостаток – а именно сложность внедрения. Перечислим лишь некоторые возникающие трудности: сбор информации о нуждающихся в поддержке гражданах, необходимость постоянной индексации предельного значения дохода в условиях инфляции, создание механизма компенсации издержек организациям производства, распределения и сбыта электроэнергии.

Анализ энергетической политики различных государств показал, что по применяемым методам страны можно условно разделить на три группы. К первой группе относятся страны, применяющие адресную поддержку нуждающихся категорий населения. В этих странах устанавливается максимальное значение доходов домохозяйства, при котором государство оплачивает его счета за электроэнергию. К ним относятся, например Бразилия, Франция и ЮАР.

Вторая группа стран, представленная, в частности, Индией, Венгрией и Кенией, применяет социальную норму потребления для всех групп граждан, то есть поддержка носит всеобщий характер, охватывая и группы населения с высоким доходом. Отметим, что под социальной нормой потребления понимается определенный лимит потребления, который оплачивается государством. Любое его превышение домохозяйство оплачивает уже самостоятельно и по рыночным ценам. Третья группа, куда входят Китай, Казахстан, Таджикистан и другие, применяет различные и довольно хаотичные методы социальной адаптации населения к либерализации электроэнергетики, с трудом поддающиеся экономической трактовке.

Необходимо отметить, что неэффективно построенная система социальной поддержки населения в части обеспечения электроэнергией приводит к трате субсидируемых средств на имущие слои населения, а также может оказывать влияние на финансовое состояние электроэнергетических компаний, лишая беднейшие и наиболее нуждающиеся слои населения жизненно важной для них поддержки.

В России наибольшее распространение получила идея о внедрении механизма социальной нормы потребления (СНП). Уже существует практика ее применения в некоторых регионах (Краснодарский и Красноярский края, Нижегородская, Пензенская, Самарская, Свердловская области и другие), однако дальнейшее ее внедрение затруднено в силу отсутствия законодательных базы. Федеральное законодательство допускает возможность установления и использования социальной нормы потребления электроэнергии (ст.2 федерального закона от 14.04.1995 №41-ФЗ), но в регионах практика применения нормы не носит системного характера. Действующие нормативные акты не содержат требования об обязательном применении указанной нормы в каждом регионе, не определен уровень органов власти, на котором должно быть принято решение о ее величине. Для введения в действие СНП необходимо на федеральном уровне принять соответствующий нормативно-правовой акт, которым будут определяться порядок установления и методика расчета социальной нормы, и привести региональное законодательство и муниципальные правовые акты в соответствие с федеральными положениями.

Нам представляется также немаловажным то, что регионы крайне разнородны по уровню средних доходов в них. При введении СНП повсеместно, возникает трата бюджетных средств на обеспеченные категории населения в богатых регионах, например Ханты-Мансийском автономном округе, Москве и Санкт-Петербурге. В подобной ситуации видится целесообразным увеличение адресности поддержки, введение потолка дохода, для которого эта социальная норма была бы применима. Показателен в данном случае пример Франции, где законом от 10 февраля 2000 года электроэнергия определяется как «товар первой необходимости», и устанавливается специальная тарификация. Она предусматривает, что домохозяйствам с доходом менее 5 520 евро в год предоставляется полная или частичная компенсация расходов на электроэнергию в пределах лимита на потребление в размере 100 кВт/ч в месяц.

Нами также был проведен анализ влияния различных вариантов СНП на население, с особым упором на социально уязвимые группы домохозяйств. Этот анализ показал, что существуют еще два очень значимых фактора, которые необходимо учитывать при установлении социальной нормы. Ими являются количество членов семьи и тип прибора, используемого для приготовления пищи. Учет этих показателей позволяет существенно сократить рост доли расходов на оплату электроэнергии для домохозяйств с объемом

потребления электроэнергии превышающим СНП. Результат этого анализа представлен в таблице:

Доля расходов на оплату э/э до введения СНП, %	Рост доли расходов на оплату электроэнергии для домохозяйств с объемом потребления электроэнергии превышающим СНП, %		
	СНП - фикс. объем потребления	СНП с учетом числа членов семьи	СНП с учетом числа членов семьи и прибора для приготовления пищи
2,03	от 1,18 до 1,25	от 1,12 до 1,15	1,03

Таким образом, проведенное нами исследование подтвердило, что для того чтобы провести максимально мягкую адаптацию населения к либерализации электроэнергетической отрасли необходимо урегулировать вопрос о социальной защите населения. Для этого, опираясь на международный и небольшой уже имеющийся российский опыт, важно разработать соответствующий комплекс методов и механизмов, который будет учитывать потребности населения, не нарушая при этом функционирования рынка.

Построение прогноза численности населения Рязанской области на основе уравнения П.Ф. Ферхюльста

Тихонов Михаил Сергеевич

студент

Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина, Рязань, Россия

E-mail: tikhmikh@yandex.ru

Введение

Мировые процессы народонаселения в последнее время оказывают все более возрастающее влияние на международные отношения и политику. Это влияние обусловлено следующими тенденциями, наблюдающимися в мире:

1. Для большинства стран с высокоразвитой промышленностью характерны низкая смертность, низкая рождаемость и невысокие темпы прироста (менее 1% в год). В некоторых европейских странах уровень рождаемости сегодня ниже уровня смертности, так что население этих стран очень медленно сокращается.
2. Страны со средним уровнем развития промышленности обычно характеризуются низкой смертностью при высокой, хотя и снижающейся рождаемости. Темпы прироста численности населения в этих странах сильно колеблются (1-4% в год).
3. Некоторые из промышленно менее развитых стран еще имеют относительно высокие уровни смертности и еще более высокие уровни рождаемости. Темпы прироста численности населения в них составляют 2-3% в год. Они могут возрасти при снижении смертности. Вследствие этого идет безудержный рост численности населения в развивающихся странах, и население Земли постепенно достигает своей критической численности.

Проблема прогнозирования изменения численности населения представляется актуальной, так как

1. На сегодняшний день существует еще довольно мало исследований по моделированию демографических процессов, качественно отличающихся друг от друга, которые отражали бы влияние не только ресурсных ограничивающих факторов, но и влияние социальных процессов.
2. Пока не существует единой методики изучения динамики численности народонаселения.

Целями данной работы являются:

1. Определить параметры уравнения П.Ф. Ферхюльста о допустимой численности населения на основе статистических данных по Рязанской области.
2. На их основе построить прогноз изменения численности населения Рязанской области.

3. Провести сравнительную характеристику результатов, полученных по различным выборкам данных.

Методы

Мной был проведен эконометрический анализ изменения численности населения Рязанской области. Основной статистической базой стали данные Федеральной службы государственной статистики и различные статистические сборники по Рязанской области («Рязанский областной демографический ежегодник», «Численность населения Рязанской области в 2001 году» и т.д.). Кроме того, несколькими способами рассчитано максимальное число людей, которое при нынешнем развитии науки и техники может проживать на территории исследуемого региона. Полученные данные были использованы в уравнении П.Ф. Ферхюльста о допустимой численности населения.

Результаты

Проведенное исследование позволило:

1. Определить параметры уравнения П.Ф. Ферхюльста.
2. Построить несколько различных прогнозов изменения численности населения Рязанской области.
3. Провести сравнительную характеристику полученных результатов.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что меры государственной демографической политики должны быть более последовательными и значимыми для населения. Государство должно оказывать финансовую помощь малообеспеченному населению, молодым семьям, удовлетворить потребность в жилище и, по возможности, поднять общий уровень жизни. В результате этих мер, Россия сможет выйти из затянувшегося демографического кризиса.

Литература

1. Базыкин А.Д. «Математическая биофизика взаимодействующих популяций», 1985 г.
2. Зверева Н.В., Елизаров В.В., Веселкова И.Н. «Основы демографии», 2004 г.
3. «Российский статистический ежегодник 2005», 2006 г.
4. «Рязанский областной демографический ежегодник», 2002 г.
5. «Численность населения Рязанской области в 2001 году», 2002 г.
6. «Численность населения Рязанской области в 2003 году», 2004 г.
7. www.gks.ru

Взаимосвязь рождаемости и экономического роста.

Шипунова Оксана Валерьевна¹

студент

Филиал ФГОУ ВПО «Северо-Кавказская академия государственной службы» в

г.Пятигорске, ф-т управления. г.Пятигорск, Россия

E-mail: oksana.shipunova@mail.ru

В современном мире развитость государства и общества не сводится к понятию «экономический рост», а включает в себя характеристики качества жизни гражданина. Рост ВВП – не цель, а средство достижения гармоничного развития общества и человека. Если в ближайшие годы успешное развитие российской экономики будет продолжаться, то к 2020 году ВВП на душу населения по паритету покупательной способности в ценах 2005 года приблизится к уровню 20 тыс. долл. на человека. Достижение этой цели будет возможно только в случае, если среднегодовые темпы экономического роста сохранятся на уровне 7% в год. Но надо признать, что в мировой истории нет ни одного примера страны, которая бы развивалась темпом 7% в год на протяжении свыше 15 лет подряд- при ежегодном снижении трудоспособного населения на 1%. А именно это будет происходить в России до 2020 года согласно имеющимся прогнозным оценкам. Низкий уровень демографической безопасности, детерминируется двойным давлением серхсмертности и катастрофически низкого уровня рождаемости.

¹ Автор выражает признательность к.э.н. Гончар Г.П. за помощь в подготовке тезисов.

Анализ экономических моделей рождаемости приводит к выводу, что экономический рост в долгосрочной перспективе приведет к снижению рождаемости и увеличению качества человеческого капитала. Во-первых, экономический рост непрерывно расширяет возможности занятости для женщин и ведет к повышению производительности их труда и реальных заработков. Соответственно, рождение и воспитание детей становится все более дорогим и сложным. Чем выше ценность времени, которое женщины могли бы посвятить работе на рынке, тем ниже при прочих равных условиях должна быть рождаемость. Во-вторых, семьи с меньшим числом детей смогут выделять больше средств на образование и обеспечение здоровья своих детей, что делает рабочую силу более продуктивной. Соответственно можно ожидать, что в ходе экономического роста семьи будут постепенно переключать свой спрос с количества детей на их качество. В-третьих, экономический рост повышает отдачу на единицу человеческого капитала. Согласно данным статистики и социологических опросов, чем выше уровень образования, тем меньше число детей в семье. Сейчас в России 2/3 всех работников в возрасте 15-64 года имеют либо высшее, либо среднее специальное образование. Совершенно очевидно, что у большинства россиян стратегия репродуктивного поведения будет строиться по следующему принципу: откладывать рождение первого ребенка до окончания вуза или даже до закрепления на хорошем рабочем месте, а после его рождения стремиться как можно быстрее вернуться обратно на рынок труда.

Краткосрочное повышение уровня рождаемости, связанное с откликом населения на меры государственной поддержки, в пределах обозримого экономического горизонта не способно привести к росту населения трудоспособных возрастов, т.к. до 2020 года родившиеся дети просто не успеют достигнуть трудоспособного возраста. Поддержка рождаемости может стать препятствием для достижения высоких темпов роста ВВП в настоящий период. Когда растет рождаемость, снижается предложение на рынке труда. Так, по оценкам Независимого института социальной политики, масштабы отвлечения работников с рынка труда в связи с ростом рождаемости могут достигать 7 млн. человек.

Из-за роста численности населения при снижающемся количестве занятых среднегодовой рост душевого ВВП может замедлиться при прочих равных условиях примерно на 1%. Это замедление не следует рассматривать как чисто арифметический результат, поскольку оно может сопровождаться замедлением других процессов развития, таких как формирование среднего класса.

Наконец, рост рождаемости ведет к возрастанию социальной нагрузки на работающее население. В период до 2020 года уменьшающееся работающее население вынуждено будет нести тройную дополнительную социальную нагрузку: финансировать пенсионные и медицинские расходы для растущего числа пенсионеров, формировать часть собственной будущей пенсии и нести социальные расходы на нужды растущего числа детей и их родителей. По мнению ЦСР, пока нельзя с уверенностью утверждать, что российская экономика выдержит такую тройную нагрузку без снижения темпов экономического роста.

Позитивные экономические последствия роста рождаемости начнут проявляться лишь после 2025 года. В ближайшие полтора десятилетия должны быть найдены компенсирующие механизмы, которые смягчали бы негативные экономические последствия растущей рождаемости, превалирующие в течение этого периода. При осуществлении краткосрочной стратегии социально-экономического развития приоритетными репродуктивными задачами являются:

1. Максимальное замедление процесса физического износа функционирующей рабочей силы, или (в экономических терминах) обеспечение компенсации частично утраченной первоначальной стоимости функционирующего человеческого капитала;
2. Поддержание на приемлемом уровне качественных характеристик имеющегося человеческого капитала (экономическое требование сохранения достигнутого

профессионального уровня кадров квалифицированных рабочих и специалистов, т.е. недопущение критически опасного уровня качества человеческого капитала);

3. Обеспечение приращения качественных характеристик функционирующей рабочей силы (экономически обоснованное требование к человеческому капиталу в условиях перехода к инновационной экономике, или достижение нормативного уровня качества рабочей силы);

4. Интенсификация процессов воспроизводства будущего человеческого капитала на ранних стадиях для ускорения его перехода в состав функционирующей рабочей силы (в краткосрочных стратегиях социально-экономического развития будущий человеческий капитал – это молодые люди в возрасте 16-20 лет), т.е. обеспечение пополнения и частичного замещения имеющегося человеческого капитала.

Флуктуации рождаемости, бесспорно, являются социально-экономическим феноменом. Целый комплекс экономических, социальных, религиозных, психологических и других доводов может приниматься во внимание женщиной или супружеской парой при планировании семьи. Весомость тех или иных факторов определяется характером потребности в детях и ее местом в иерархии индивидуальных или семейных ценностей. Изменение репродуктивных установок и норм, проявляющееся в массовом распространении однодетных семей, ставит под сомнение тот факт, что проблемная ситуация может разрешиться с принятием комплекса мер материального стимулирования рождаемости, без реализации мероприятий, направленных на изменение ценностных ориентаций населения.

Литература.

1. Ионцев В.А. Экономика народонаселения.- М.: Изд-во ИНФРА-М. 2007.
2. Куликова С.Н. Взаимосвязи между экономикой и демографией.// "Экономика" №2. 2004.
3. www.auditirium.ru
4. www.csr.ru
5. www.demoscope.ru
6. www.federalport.ru
7. www.socio.msu.ru

Использование показателя DALY для оценки потерянных лет потенциальной жизни в Российской Федерации¹

Шпнев Алексей Павлович

студент

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: shpnev@mail.ru

Значительные достижения в области здравоохранения в XX веке, связанные с сокращением или даже ликвидацией смертности от большинства инфекционных заболеваний, а также снижением повозрастных коэффициентов смертности от хронических заболеваний привели к тому, что в развитых странах значительная часть населения стала доживать до возраста хронических болезней инволюционного периода. Как следствие, изменилось отношение к самому понятию «здоровье». ВОЗ приняла определение, в котором под здоровьем понимается состояние, позволяющее вести активную в социальном и экономическом плане жизнь.

В этой связи возникла необходимость в пересмотре и дополнении показателей, используемых в демографии и медицинской статистике. Разрабатываются показатели HALE (продолжительность здоровой жизни), YLL (годы жизни, потерянные из-за преждевременной смертности) и т.д. Для оценки качества жизни создаются различные индексы (например, индекс развития человеческого потенциала). Однако главной

¹ Автор выражает глубокую признательность к.э.н. доценту Калмыковой Н.М. за помощь в подготовке тезисов.

проблемой применения таких индексов является невозможность их использования для оценок потерь потенциального здоровья и жизни совместно с такими показателями как YLL (так как последний измеряется в годах, а первый – величина безразмерная).

Новый, решающий эту проблему показатель был впервые использован в докладе Всемирного Банка в 1993 году. Значительный вклад в его разработку внесли Мюррэй (CJL Murray) и Лопез (AD Lopez). Было предложено, по аналогии с медицинским показателем QALY (годы жизни, скорректированные по качеству), измерять годы жизни, потерянные из-за нетрудоспособности (DALY). Для их подсчета используется следующая формула:

$$DALY = YLL + YLD$$

Величина YLL (без поправки на дисконтирование) рассчитывается в общем случае по таблицам смертности по следующей формуле:

$$YLL = \sum_n x d_n E_n$$

В ряде исследований для упрощения задается верхняя граница преждевременных смертей (L) и ожидаемая продолжительность жизни считается как $L - n$.

Более сложным является расчет YLD (лет жизни, потерянных из-за болезней). Принимается гипотеза о том, что путем присвоения каждому дню с болезнью определенного веса можно измерить время болезни в годах смерти. Формула для подсчета YLD выглядит так:

$$YLD = \sum_m t_m q_m w_m$$

t_m – продолжительность заболевания m ; q_m – число случаев заболевания m , w_m – вес заболевания m .

Таким образом, удается выразить потерянные годы жизни из-за преждевременной смерти и годы жизни с заболеваниями в одних единицах измерения – годах смерти.

В рамках представленного исследования была разработана методика оценки DALY для РФ. Подсчет показателя YLL осуществляется по таблицам смертности, при этом он рассчитывается на основе E_n , так как при фиксированном L (например, для $L = E_0$) возраста больше L в YLL не рассматриваются, однако могут составлять значительную долю в показателе YLD, который не учитывает возрастную структуру (теоретически, такой учет, конечно, возможен, однако в российской статистике в открытом доступе данные о возрастных коэффициентах заболеваемости отсутствуют).

Для расчета YLD используются веса болезней, используемые ВОЗ для восточной Европы и России. Данные о q_m берутся из статистических данных о заболеваемости, средняя продолжительность заболевания оценивается с помощью статистической формы 16-ВН (временно нетрудоспособные), а также на основе рекомендаций ВОЗ.

Проведенные нами предварительные расчеты показывают, что потери лет потенциальной жизни могут составлять более 10% от продолжительности жизни (для сравнения, в 2002 году по данным ВОЗ – примерно 10,8%). Необходимо учитывать, что для международных сопоставлений такие данные не совсем удобны, так как для каждой страны ожидаемая продолжительность предстоящей жизни может значительно различаться. Поэтому прибегают к использованию стандартных значений E_n .

Полученные нами оценки свидетельствуют о том, что необходимо значительное улучшение системы здравоохранения, не справляющейся в данный момент с проблемой потерь потенциальной жизни. Изучение изменений DALY в зависимости от изменения структуры заболеваемости может показать, совершенствование методов лечения каких заболеваний наиболее благоприятно скажется на состоянии общественного здоровья. Таким образом, станет возможным сокращений коэффициентов смертности по этим причинам, что будет способствовать решению демографических проблем, перед которыми стоит в данный момент Российская Федерация.

Литература

1. Murray CJL, Salomon JA, Mathers CD, Lopez AD. Summary measures of population health: concepts, ethics, measurement and applications. WHO, Geneva, 2002.
2. Murray CJL. Rethinking DALYs.// Murray CJL, Lopez AD. The Global Burden of Disease. Global Burden of Disease and Injury Series. (C.1-98) Cambridge, 1996.
3. Ермаков С.П. Оценка тенденций и общая характеристика показателей глобального бремени болезней российского населения за 1965-2002 гг. М., 2004.
4. World Health Report 2003: shaping the future. WHO, Geneva, 2003.
5. World Development Report 1993: Investing in Health. World Bank, New York, 1993.
6. www.gks.ru (*Федеральная служба государственной статистики России*).

Демографическая ситуация в современной Германии¹

Янков Виктор Михайлович

аспирант²

Институт социально-политических исследований РАН, Москва, Россия

E-mail: jankov@yandex.ru

Введение

Демографическая ситуация в современной Германии характеризуется типичной для большинства (пост-)индустриальных стран констелляцией: низкая рождаемость, а также позднее рождение детей; большая продолжительность жизни, в том числе в связи с развитой медициной на должном уровне; значительным притоком населения за счет миграции извне, причем большинство мигрантов прибывают по экономическим причинам, т.к. Германия, как одна из стран Евросоюза, обладает высоким уровнем жизни и надежной средой для свободы личности, не в последнюю очередь из-за пресловутых «ценностей», таких как демократия, равенство всех перед законом, правовое государство, отсутствие дискриминации (по меньшей мере, формально) во всех областях жизни, наличие возможностей реализации в различных областях народного хозяйства.

Данная ситуация вялотекуще развивается со второй половины XX века, т.к. после проигранной 2-й мировой войны страна, если не понесла больших людских потерь, по сравнению с гигантскими человеческими потерями Советского Союза, то хотя бы стояла перед задачами по одновременному упорядочиванию репараций и восстановлению собственной экономики, что не позволяло создать благоприятные условия для положительного развития демографической ситуации обоих немецких государств. Западная Германия, ФРГ, поддерживаемая западными странами, в первую очередь США (план Маршалла), быстро оправилась от потрясений и стала одной из ведущих экономик мира; в свою очередь ГДР поддерживалась в своем развитии странами восточного блока вокруг СССР.

Несмотря на это, общие тенденции развития демографической ситуации в Германии дошли или дойдут согласно прогнозам во временном промежутке с 2002 по 2050 гг. до уровня 1,4 ребенка на одну женщину, что не является даже замещением поколений, а также до высокого уровня дожития; прирост этнических немцев упадет с 80.000 в 2002 г. до нуля в 2040 г.; то есть на одного молодого работающего немца приходится всё большее количество пожилых людей, что вызывает некоторые затруднения при финансировании пенсий из страховых взносов в пенсионный фонд от работающего в данный момент поколения. Можно предположить, что всё это обуславливает необходимость проведения активной государственной политики на федеральном и региональном уровнях, направленной на улучшение демографической ситуации. В свою очередь, для разработки эффективных мер демографической политики необходимо обладать информацией о детерминантах формирования демографической

¹ Тезисы доклада основаны на плане исследования в рамках обучения в аспирантуре ИСПИ РАН.

² научный руководитель: профессор, д.э.н., Рязанцев С.В.

обстановки в современной Германии. Это обуславливает актуальность и практическую значимость исследования.

Методы

Основываясь на общих положениях демографической теории и используемых моделей, возможно проведение статистического и эконометрического анализа факторов влияния на численность и структуру населения в современной Германии, а также формирование прогнозов возможных сценариев развития ситуации при различных условиях. Статистической базой исследования станут, в т.ч. данные Статистических ведомств Германии и Евросоюза. В рамках формируемых и оцениваемых моделей возможно выделение определенных переменных, со значительным, по сравнению с другими, влиянием на демографическую ситуацию и рекомендация целесообразности особого отношения к ним при разработке мер государственной демографической политики, направленных на создание более благоприятной демографической ситуации.

Результаты

Проводимый анализ может показать, что основными факторами влияния на численность населения и, что также немаловажно, на состав групп населения ФРГ являются: рождаемость, смертность, брачность и разводимость, миграция; косвенно, на основании рациональных ожиданий: напряженность ситуации на рынке труда (при оценке по количеству зарегистрированных безработных на одну заявленную вакансию и при определенном потенциале трудоспособного населения: отношении к труду различных групп населения, значительной развитости социальной системы), уровень жизни населения (характеризуемый величиной денежных расходов населения и относительным уровнем благосостояния), а также региональные различия, особенно при сравнении востока и запада Германии, учитывая все особенности перераспределения населения в ФРГ посредством миграции, экологическая обстановка и другие факторы.

Таким образом, демографическая ситуация в Германии формируется согласно определенным социально-экономическим закономерностям, а структура ее детерминант принципиально не отличается от соответствующей структуры в странах с рыночной экономикой. В сравнении с мировыми демографическими гигантами, естественно, налицо резко регрессивное развитие ситуации.

Результаты исследования с определенной долей вероятности покажут, что меры государственной демографической политики должны быть, прежде всего, направлены на увеличение рождаемости, в том числе на устранение факторов, тормозящих деторождение, не только в финансовом контексте и с точки зрения рациональных ожиданий, а также на решение проблемы регулирования миграции, обустройства и занятости мигрантов на новом месте. Кроме того, необходимо учитывать структуру и развитие прироста населения, в контексте увеличивающейся миграции внутри Европы, а также неодинаковых подходов к деторождению в различных этнических культурах. В данном контексте возможно сравнение сложностей демографической ситуации в ФРГ в настоящее время, с определенными допущениями, с аналогичными проблемами в России.

Литература

1. Практическая демография. Под редакцией Л.Л. Рыбаковского. Москва 2005.
2. «Bevölkerung Deutschlands bis 2050 – Ergebnisse der 10. koordinierten Bevölkerungsberechnung». Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2003.
3. <http://www.bundesregierung.de/artikel-,413.542826/Fakten-und-Zahlen-zum-Thema-Re.htm> (08.05.2006)
4. <http://www.destatis.de/basis/d/bevoe/bevoegra2.htm> (25.07.2006)
5. Fernere Lebenserwartung steigt weiter an. http://www.dia-vorsorge.de/df_010214.htm (05.05.2006)
6. Warum die Deutschen zu wenig Kinder kriegen. http://www.dia-vorsorge.de/df_010205.htm (05.05.2006)