

# НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ

*КУТАЕВ Ш.К.*

## СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ НАУЧНОГО ОБСУЖДЕНИЯ

8 апреля 2016 года в Махачкале, в конференц-зале факультета управления Дагестанского государственного университета прошла VI Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений», посвященная 85-летию Дагестанского государственного университета. Организаторы конференции — факультет управления Дагестанского государственного университета, Институт социально-экономических исследований ДНЦ РАН, Экономический совет при главе Республики Дагестан, Министерство труда и социального развития Республики Дагестан.

С приветственным словом к участникам конференции обратились: проректор по научной работе и инновациям Дагестанского государственного университета, д.ф.-м.н., профессор



Ашурбеков Н. А.; заместитель руководителя Администрации Президента РФ, зав. кафедрой «Экономика труда и управление персоналом» Дагестанского государственного университета, д.э.н., профессор Магомедов М. М. (зачитана телеграмма); директор Института социально-экономических исследований ДНЦ РАН, д.э.н., профессор Дохолян С. В.; декан факультета управления Дагестанского государственного университета, к.э.н., доцент Магомедбеков Г. У.

Ответственный за организацию и модератор конференции — Кутаев Ш.К., д.э.н., зав. отделом воспроизводства населения и трудовых ресурсов Института социально-экономических исследований ДНЦ РАН, профессор кафедры «Экономика труда и управление персоналом»

Дагестанского государственного университета.

В рамках пленарного заседания было заслушано 8 докладов, в том числе 4 в режиме видеоконференции.

На конференции выступили заместитель министра труда и социального развития Казиев М. Н. с докладом «О работе проводимой министерством труда и социального развития РД в сфере социально-трудовых отношений»; Алпатова Е. А., к.э.н., ст. преподаватель кафедры управления и экономики таможенного дела Ростовского филиала Российской таможенной академии, Ростов-на-Дону с докладом «Процесс повышения квалификации госслужащих на основе модификации проективных методик»; Жантудуева Х. М., к.э.н., зам. зав. кафедрой «Менеджмент» Кабардино-Балкарского института бизнеса, Нальчик, с докладом «Основные меры в сфере занятости населения КБР и СКФО»; Кутаев Ш. К., д.э.н., зав. отделом воспроизводства населения и трудовых ресурсов Института социально-экономических исследований ДНЦ РАН, профессор кафедры «Экономика труда и управление персоналом» Дагестанского государственного университета, Махачкала, с докладом «Развитие системы профориентации и профобучения граждан как фактор снижения напряженности на региональном рынке труда».



В режиме видеоконференции выступили: Мазин А. Л., д.э.н., профессор, профессор кафедры экономической теории Нижегородский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Нижний Новгород, с докладом «Нужны ли стране конкурентоспособные работники?»; Симонова М. В., д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Экономика труда и управление персоналом» Самарского государственного экономического университета, Самара, с докладом «Национальная система компетенций и квалификаций как обеспечение качества рабочей силы»; Ишмухаметов Н. С., к.э.н., доцент кафедры «Общая экономическая теория» Башкирского государственного университета, Уфа, с докладом «Проблемы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал: феномен непроизводительных способностей»; Новикова И.В., к.э.н., доцент, зав. кафедрой мировой и региональной экономики Благовещенского филиала Московской академии предпринимательства при Правительстве Москвы, Благовещенск, с докладом «Дистанционные формы занятости и их регулирование в России».

В своем выступлении заместитель министра труда и социального развития Республики Дагестан Мурад Казиев рассказал о работе, которая проводится Министерством труда и социального развития РД в сфере социально-трудовых отношений.

В частности, он отметил, что доля населения Дагестана с зарплатой ниже прожиточного

минимума составляет 10,8%, уровень общей безработицы — 10,8%, уровень зарегистрированной в органах занятости безработицы — 2%. По данным мониторинга создания новых рабочих мест в РД, проводимого Министерством труда РД в соответствии с информацией, представленной республиканскими министерствами и ведомствами, администрациями муниципальных образований за 2015 год, число вновь созданных рабочих мест составило 29 тысяч единиц, в том числе около 1500 высокопроизводительных рабочих мест. В рамках государственной программы содействия занятости населения было трудоустроено 598 незанятых инвалидов на оборудованных специально для них местах.

Профессор кафедры «Экономическая теория» Нижегородского института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, д.э.н., профессор Александр Мазин выступил с докладом «Нужны ли стране конкурентоспособные работники?».

Он назвал специальности, которые востребованы и не востребованы в России и за границей.

Сегодня тысячи самых способных, перспективных и энергичных россиян, особенно моло-



дых, стремятся оказаться за рубежом, мечтают найти работу в одной из развитых стран, где их человеческий капитал даст им значительно более высокую отдачу. Одни стремятся уехать навсегда, другие хотели бы поработать там какое-то время и затем вернуться, хотя, как показывает практика, и они возвращаются не всегда. Многие выпускники столичных вузов, особенно известных и прославленных, массово уезжают за границу. Так, несколько лет назад только четверть опрошенных выпускников МГУ выразила желание жить и работать в своей стране.

Экономика, в которой недостаточен спрос на инновации, в которой создается очень мало наукоемких рабочих мест, требующих глубоких познаний и высокой квалификации, экономика «большой трубы» не в состоянии удерживать от отъезда за рубеж наиболее конкурентоспособную часть национальной рабочей силы.

Стоит также учитывать, что причины, побуждающие молодых и конкурентоспособных людей думать об эмиграции, не всегда связаны с экономическими мотивами и сложностью профессиональной самореализации; многих из них, судя по результатам социологических исследований, не устраивает общественно-политическая ситуация в стране, отсутствие должной защищенности личности и собственности. Возможно, именно здесь заключена главная возможность для кардинального изменения ситуации к лучшему: молодые и конкурентоспособ-

ные люди должны поверить в свою страну, поверить в то, что у нее хорошие перспективы, что сами они ей нужны и будут здесь востребованы.

Новикова И. В., к.э.н., доцент, зав. кафедрой мировой и региональной экономики Благовещенского филиала Московской академии предпринимательства при Правительстве Москвы, Благовещенск, в своем докладе «Дистанционные формы занятости и их регулирование в России» отметила, что значительные просторы нашей страны, разные временные пояса, условия проживания, транспортная разрозненность требуют создания единой информационной базы вакансий, которая бы позволила повысить мобильность населения с позиции занятости, решить проблему трудоизбыточных и трудодефицитных регионов.

По ее мнению, дистанционная занятость активнее развивается в центральных городах: Москве и Санкт-Петербурге. Этому способствует более развитая информационная культура данного сообщества, созданная инфраструктура для использования средств Интернета. Так, в Москве функционируют более 31 коворкинга (специальные пространства, которые обустроены для ведения бизнеса дистанционно).

Автором исследования был проведен анализ вакансий и требований, к ним предъявляемым, по критерию удаленная занятость, размещенных на информационном портале «Работа в России». Основными качествами, предъявляемыми работодателями к дистанционному работнику, являются следующие: желание работать на результат, владение персональным компьютером, коммуникабельность, грамотная устная и письменная речь, ответственность, стрессоустойчивость, обучаемость, способность работать с большим потоком информации, высокий уровень самоорганизации, желание получать новые знания и навыки.

Дистанционная занятость, по ее мнению, это перспектива большинства трудовых отношений. На рынок труда постепенно будут выходить трудовые ресурсы, которые родились и активно развивались вместе с ускоренным внедрением информационных технологий. Автор статьи называет этих людей «информационный человек». Для них свобода временного и территориально пространства очень важны, а также им присуща значительная мобильность, поэтому рассмотренный вид занятости будет являться для них приоритетным. Следовательно, своевременная подготовка инфраструктуры и системы регулирования дистанционной занятости минимизирует возможные риски от ее функционирования.

Ишмухаметов Н. С., к.э.н., доцент кафедры «Общая экономическая теория» Башкирского государственного университета, Уфа, выступила с докладом «Проблемы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал: феномен непроизводительных способностей».

Инвестиционная деятельность, развивающая человеческий капитал, безусловно, важна. Эта деятельность в классическом варианте включает в себя образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья, получение информации относительно цен и доходов. Нам представляется целесообразным при определении человеческого капитала, как «продукта» отраслей образования, науки, здравоохранения, выделять конечный результат инвестиций — накапливаемые способности.

Здесь следует подробнее осветить наименее изученную область исследования человеческого капитала — его связь с потребительской стороной жизнедеятельности человека и общества. В условиях формирования постиндустриальной экономики человеческий капитал обретает новую конфигурацию, в рамках которой экономически значимой становится не только производительная, но и потребительская ценность человеческих способностей.

Правомерно предположить, что и деятельность индивида как носителя человеческого капитала может быть производительной и потребительской (потребительной). С точки зрения реализации человеческого капитала это связано с необходимостью использования соответствующих способностей.

Таким образом, проблемы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал связаны, среди прочего, с наличием не только инвестиционных, но и потребительских аспектов накопления человеческого капитала, существованием не только производительного, но и потребительского потенциала индивида.

Алпатова Е. А., к.э.н., ст. преподаватель кафедры управления и экономики таможенного дела Ростовского филиала Российской таможенной академии, Ростов-на-Дону, в своем докладе «Процесс повышения квалификации госслужащих на основе модификации проективных

методик» отметила, что в настоящее время в связи с ограничением расходных статей государственного бюджета, возрастает роль эффективности образовательных программ на курсах повышения квалификации, обязательно учитывающих, как перечень специальных профессиональных и качественно новых знаний, но, и использование и разработку особых методик и интерактивных образовательных инструментов, позволяющих сформировать достойный уровень профессиональной компетентности в процессе повышения квалификации у государственных служащих.

Процесс повышения квалификации государственных служащих, в настоящее время, связан с активным внедрением интерактивных технологий в процесс обучения, в частности, с широким применением разнообразных проективных методик психодиагностики.

Обучаясь с использованием данной технологии, участники развивают способности организовывать совместную деятельность, участвовать в ней, понимать свою роль и значимость. При этом у них развиваются такие личностные качества, как терпимость к различным точкам зрения и другому поведению, ответственность за результаты совместной работы, формируется умение уважать чужое мнение, слушать партнёра, вести деловое обсуждение, достигать согласия в конфликтных ситуациях и спорных вопросах.

По мнению докладчика, широко известных интерактивных инструментов и проективных методик для работы группами слушателей программ повышения квалификации недостаточно, что обуславливает необходимость модернизации и спецификации их, а также и разработке новых, способствующих повышению эффективности формирования профессиональной компетентности государственных служащих. К подобным инструментам следует отнести одну из проективных методик психодиагностики — метафорические ассоциативные карты, являющиеся уникальным инструментом и помощником практического психолога и состоящих из набора картинок величиной с игральную карту или открытку, изображающих людей, их взаимодействия, жизненные ситуации, пейзажи, животных, предметы быта, абстрактные картины. Некоторые наборы карт совмещают картинку с надписью, другие включают отдельно карты с картинками и карты со словами. Совмещение слов и картин создает игру смыслов, обогащающуюся при помещении в тот или иной контекст, изучения одной или другой темы, актуальной для клиента в настоящее время.

Жантудева Х. М., к.э.н., зам. зав. кафедрой «Менеджмент» Кабардино-Балкарского института бизнеса, Нальчик, считает одним из важнейших индикаторов экономического развития любого хозяйствующего субъекта, наряду с финансовыми и информационными, состояние трудовых ресурсов.

Среднегодовая численность занятых в экономике КБР, по данным Росстата, за период с 2012 года по 2014 год уменьшилась на 2,3 тыс. чел. И по данному показателю регион занял 4-е место среди субъектов СКФО. На период с 2012 по 2014 год численность безработных увеличилась на 7 тыс. чел., а на период с 2013 года по 2014 год снизилась на 3 тыс. чел. По этому показателю КБР среди субъектов СКФО занимала 5-е место.

В КБР в 2014 году наблюдалось отрицательное миграционное сальдо, что свидетельствует о непривлекательности региона для проживания граждан: о сокращении как численности экономически активного населения, так и численности граждан, занятых в экономике, что само по себе является негативным фактором экономического роста региона и требует проведения адекватной миграционной политики и определения путей сокращения дефицита человеческих ресурсов.

В сфере занятости как в КБР, так и в других субъектах СКФО можно воспользоваться следующими рекомендациями, в частности:

1. Предоставление каждому трудоспособному члену общества не просто любой работы, а возможности в наибольшей степени развить и реализовать свой потенциал, получая соответственно достойное вознаграждение за свой труд.

2. Для ищущих работу (официально зарегистрированных безработных) организовывать поездки, где участники в течение нескольких дней посещают компании, от ресторана до производственных предприятий, которые нуждаются в рабочей силе, знакомятся с их работой и могут предложить им свои услуги.

3. Поощрение самостоятельных поисков работы и самостоятельного предпринимательства



(в первую очередь, за счет поддержания создания малых предприятий);

4. Усиление профессиональной подготовки и совершенствование обучения желающих открыть собственный бизнес и т. д.

Кутаев Ш. К., д.э.н., зав. отделом воспроизводства населения и трудовых ресурсов Института социально-экономических исследований ДНЦ РАН, профессор кафедры «Экономика труда и управление персоналом» Дагестанского государственного университета, Махачкала, в докладе «Развитие системы профориентации и профобучения граждан как фактор снижения напряженности на региональном рынке труда» назвал главную цель профессиональной ориентации и профобучения. Это, по его мнению, повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда, посредством предоставления им различных образовательных услуг по актуальным специальностям. Поскольку соответствие профессиональной подготовки кадров потребностям региональной экономики является стратегически значимой задачей для развития регионов.

Можно констатировать, что качество подготовки определенной части выпускников учреждений профобразования зачастую не отвечает уровню развития современного производства. В этой связи необходимо менять ориентиры в сфере образования от формального (зачастую невостребованного) к реальному (крайне необходимого для развития экономики) образованию. Разрешение данного противоречия будет способствовать стабилизации ситуации на рынке труда и социально-экономической сфере.

Эффективно функционирующая система профессиональной ориентации, профобучения, повышения квалификации и переподготовки, выполняя социальные и экономические функции (выбор и овладение профессий, специальностью как средством защиты от безработицы, развитие трудового потенциала общества, воспроизводство рабочей силы необходимой квалификации), создает условия для обеспечения устойчивого роста страны и ее регионов.

Вместе с тем система профессионального обучения в Республике Дагестане, да и по всей стране в целом, должна быть гибкой, адаптационной, своевременно реагирующей на изменения спроса на рабочую силу, поскольку система подготовки востребованных кадров является основной движущей силой экономики.

В настоящее время в стране отсутствует централизованная система распределения специалистов, окончивших учебные заведения, и трудоустройство молодых специалистов становится проблемой их самих. Отсутствие распределения должно заставить молодежь более серьезно обдумать выбор профессии. Для того чтобы свести к минимуму потери от неправильного выбора профессии государству следует активизировать работу по профессиональной ориентации в школах — в старших классах. С этой целью Министерство экономики совместно с Министерством труда и социального развития РД, Министерством образования и другими структурами должно прогнозировать спрос на специалистов в различных отраслях экономики и ориентировать молодежь на выбор соответствующих профессий, исходя из интересов экономики региона, а также устанавливать квоты учебным заведениям по различным специальностям. Такой подход позволит избежать профессионально-квалификационного несоответствия между спросом и предложением на рынке труда.

Подготовленных специалистов, как представляется, следует использовать как внутри региона, так и за его пределами, по договоренности с властями принимающих субъектов.

В контексте сказанного для решения этой проблемы необходимо подготовить и реализовать Программу повышения трудовой мобильности населения. То есть процесс перемещения трудовых ресурсов должен происходить централизованно, исходя из сложившихся ситуации на региональных рынках труда и потребности отраслей народного хозяйства.

Работа по профориентации не даст ожидаемого эффекта, если за ней не будет идти реализация не менее важных направлений: подготовка кадров по востребованным специальностям на местном или внешнем (на основе соглашений) рынке труда; трудоустройство на постоянные рабочие места. Иначе данный процесс не получит своего логического продолжения, если он закончится на профориентации граждан.

Итак, развитие системы профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки кадров в интересах региональной экономики и рынка труда увеличивает вероятность их трудоустройства, повышает профессиональную мобильность, качество трудовой жизни, позволяет

реализовать такие качества человека, как предприимчивость, готовность к изменениям, адаптивность к новым профессиям и специальностям, способность принимать самостоятельные решения, преодолевать трудности и препятствия.

На конференцию было представлено свыше 130 докладов из многих регионов Российской Федерации, а также более 30 докладов из других стран.

По итогам конференции был принят проект рекомендаций, который будет направлен в региональные органы власти для использования их при решении проблем в сфере социально-трудовых отношений и при формировании и реализации политики занятости на уровне региона.