

ББК 65.24-2

A43

Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала : межвузовский сборник научных трудов. Вып. № 13 / под редакцией В. И. Сигова, С. В. Кузнецова. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2015. – 288 с.

ISBN 978-5-7310-3361-9

В сборнике представлены результаты научных исследований работников, аспирантов и студентов вузовских и академических учреждений, принявших участие в конференции по итогам инициативных НИР за 2014–2015 гг.

Сборник может представлять интерес для научных работников, специалистов по труду и управлению персоналом, студентов и аспирантов экономических специальностей.

This volume presents the results of university research workers and academic institutions that participated in the conference on the results of the action research for the 2014–2015.

Collection may be of interest to researchers, specialists in labor and personnel management, undergraduate and graduate students of economic specialties.

ББК 65.24-2

Рецензенты: д-р экон. наук, проф. **В. П. Галенко**

д-р экон. наук, проф. **В. А. Титов**

ISBN 978-5-7310-3361-9

© СПбГЭУ, 2015

Содержание

Акимова Е.П. Социально-экономические последствия глобализации....	6
Акимова Е.П. Управление эффективностью, компенсация и стратегия организации: взаимосвязь и измерение	9
Атлуев Р.В. Развитие экономики Крыма в укреплении туристско-рекреационного потенциала региона	12
Атлуев Р.В. Современные тенденции развития туризма в Крыму	17
Бобова А.С., Павленко И.А. Показатели уровня жизни населения и их динамика в современной России	22
Бобова А.С., Самойлов Н.А. Демографическая ситуация и ее взаимосвязь с формированием рынка труда.....	35
Бобошко А.А. Особенности моделей финансирования национальных систем здравоохранения.....	42
Бобошко А.А. Принципы формирования национальных систем здравоохранения	45
Васильев И.Г. Социально-культурная среда как фактор формирования культурной компоненты человеческого капитала	49
Воротынская А.М. Социальный капитал как фактор развития фермерства в России.....	54
Воротынская А.М., Поздеева Е.А. Задачи перехода к экономически и энергетически безопасному устойчивому развитию России	57
Генкин Б.М., Зарукина Е.В. Социальные аспекты дифференциации доходов населения	60
Дегтяренко А.С. Государственная политика занятости и регулирования рынка труда	64
Евстигнеева А.О. Эволюция представлений об этике и культуре управления в системе государственной службы России.....	68
Зорина Н.А., Митрофанов С.С. Формирование и развитие эффективной системы кадрового обеспечения промышленности	73
Иванов О.И. Институциональные условия трансформации социального пространства России (основы теоретико-методологического анализа)	77
Иванов С.А., Снопова С.М. Развитие методики оценки эффективности работы учреждений системы высшего образования	80
Ильина Л.О. Проблемы трудовой миграции в РФ	88
Ильина Л.О., Румянцева А.А. Формирование трудового вознаграждения, системы стимулирования и мотивации труда работников коммерческой организации	91

Под «формированием институциональных условий для управляемой трансформации социального пространства» в интересах общества и его социально значимых сфер, мы имеем в виду индивидуальную и коллективную деятельность по созданию социально-экономических (правовых, экономических, политических, культурных и др.) механизмов-установлений, которые могут оказывать эуфункциональное воздействие на свойства и компоненты социального пространства. Одновременно это деятельность, которая может привести к устраниению и (или) снижению дисфункционального воздействия определенных социально-экономических (правовых, экономических, политических, культурных и др.) механизмов-установлений на свойства и компоненты социального пространства.

Список литературы

1. Иванов О.И. Социальное пространство как объект научного изучения и управляемой трансформации // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2013. – № 2. – С. 49-64.
2. Иванов О.И. Понятийный аппарат пространственной теории: экономическое и социальное пространства. Методологический контекст исследования трансформации социального пространства региона // Приоритеты формирования социального пространства инновационной экономики региона / Под ред. д-ра экон. наук Иванова С.А., ИПРЭ РАН. СПб., 2013. – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 190, С. 6-12, 29-37.
3. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование). – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 336 с.

С.А. Иванов, д-р экон. наук, доцент, зав. лабораторией ИПРЭ РАН, вед. н.с. СПбГУ

С.М. Снопова, директор Ресурсного центра «Центр социологических и Интернет-исследований» СПбГУ

Развитие методики оценки эффективности работы учреждений системы высшего образования

Переход к рыночной экономике и возросшие в этой связи квалификационные требования работодателей к выпускникам вузов актуализировали задачу повышения качества образования в высшей школе.

Тема качества образования не новая и достаточно разработанная в экономической и особенно в педагогической науке, зафиксирована в отдельных нормативных документах [1, 2, 3, 4]. Исследования качества

образования как процесса, как результата, как ресурсного обеспечения для достижения этого результата и пр. ведутся сегодня учеными, управленцами, социальными партнерами системы образования, да и самими вузами. Свой перечень критерии и индикаторов оценки вузов разработан Министерством образования и науки РФ [5, 6].

Ведется активная работа по формированию рейтингов отечественных вузов.

В нашей стране наиболее известны рейтинги, составленные Рейтинговым агентством «Эксперт РА», Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» совместно с РИА «Новости», Общероссийской общественной организацией «Деловая Россия», издательским домом «Коммерсантъ», независимым агентством «Рейтор».

Рейтинги Рейтингового агентства «Эксперт РА» выстраиваются на основе статистических данных, результатов опросов работодателей, представителей академических и научных кругов, студентов и выпускников. Рейтинги Высшей школы экономики и РИА Новости формируются в первую очередь на основе баллов ЕГЭ студентов, зачисленных на первый курс обучения. Рейтинг «Деловой России» учитывает, главным образом, мнение работодателей на востребованность выпускников вуза на рынке труда. Рейтинг издательского дома «Коммерсантъ» формируется по результатам опроса крупнейших российских компаний о специалистах, принятых ими на работу. Независимое рейтинговое агентство «Рейтор» выстраивает рейтинговые оценки, опираясь на собственные социологические исследования и информацию государственных органов.

Известен также и целый ряд международных систем рейтингования вузов: Академический (Шанхайский) рейтинг ARWU; рейтинг мировых университетов «World University Rankings» по версии Агентства «The Times Higher»; «The Top 100 Global Universities» по методике издательства «Newsweek» и другие.

Безусловно, все рейтинговые системы, разработанные специалистами, решают в той или иной мере поставленные перед ними задачи, в зависимости от целей оценки и интересов основных пользователей. Однако главным недостатком этих систем, является, на наш взгляд, то, что они оценивают не столько эффективность, сколько результативность деятельности вузов. То есть, нацелены на измерение тех или иных результатов, а не эффектов, которые дают эти результаты. Эффектов, получателями которых должны являться три стороны, три типа субъектов, в наибольшей степени заинтересованных в их получении: молодежь, обучающаяся в вузах; работодатели, принимающие на работу выпускников вузов, а также сами вузы.

В этой связи в рамках данной статьи мы рассмотрим основные положения целесообразного, с нашей точки зрения, методического подхода к оценке эффективности учреждения высшего образования как такового.

Прежде всего, выделим еще раз бенефициариев («выгодоприобретателей») эффектов от функционирования системы высшего образования и ее совершенствования. Это, во-первых, обучающиеся (студенты), во-вторых, работодатели (хозяйствующие субъекты), в-третьих, образовательные учреждения (вузы).

Определим теперь, основные, условно говоря, сферы жизнедеятельности системы высшего профессионального образования, позитивные изменения в которых приносят те или иные измеримые результаты, объективирующиеся в виде различных эффектов для бенефициариев.

Несомненно, основными этими сферами и, одновременно направлениями совершенствования системы высшего образования являются: пространство образовательных продуктов (учебных программ и планов, учебных модулей), а также специальное программное обеспечение, мультимедийное и офисное оборудование; современные технологии и методики обучения, включая интерактивные методы преподавания (кейс-метод, модерация и пр.); инновационная инфраструктура образовательного и научно-исследовательского процесса в вузе (малые инновационные предприятия, технопарки, ресурсные центры и т.п.); система социального партнерства вузов с работодателями, другими заинтересованными сторонами; институциональная среда внешней оценки качества подготовки и независимой сертификация выпускников вуза.

В рамках каждой из этих сфер, направлений совершенствования системы высшего профессионального образования следует оценить степень появления тех или иных эффектов, которые могут получить бенефициарии. Оценка производится собственно представителями этих групп бенефициариев методом экспертного опроса.

При этом целесообразно воспользоваться технологиями индивидуального и группового анкетирования администраторов, преподавателей, студентов и социальных партнеров вуза. Выборка опроса – квотная, бесповторная, механическая. Контролируемые параметры при использовании квотной выборки: укрупненные группы специальностей (УГС), по которым ведется подготовка в образовательном учреждении.

При этом в ходе оценки респондентам (представителям бенефициариев) лучше всего предлагать готовые оценочные суждения, с которыми они могут согласиться или не согласиться.

Например, создание, развитие и использование в образовательном процессе новых учебных программ и планов, а также применение

специального программного обеспечения, мультимедийного и офисного оборудования должно обрачиваться для обучающихся в вузе получением следующих главных эффектов (предлагаемые суждения):

- Созданные новые учебные программы способствовали повышению уровня подготовленности выпускников;
- Новое современное оборудование, лабораторные приборы, компьютерные программы и пр. повысило востребованность выпускников со стороны работодателей;
- Новые учебные программы, современное оборудование, лабораторные приборы, компьютерные программы способствуют быстрейшему усвоению студентами сложного теоретического материала.

Эффекты, которые должны получить работодатели, экономика региона в целом от улучшения качества образовательных продуктов и использования новых программ, лабораторного и иного оборудования в вузе, включают:

- Работодатели стали получать выпускников с большим запасом профессиональных знаний и умений;
- Новое оборудование, лабораторные приборы, компьютерные программы и пр. способствовали приведению содержания образования в большее соответствие требованиям работодателей;
- Работодатели стали использовать отдельные образовательные продукты вуза (профессиональные модули, тестовые задания и др.) в системе своей внутрифирменной переподготовки персонала.

Для самих образовательных учреждений основными эффектами от создания и использования новых образовательных программ и планов, оборудования и программного обеспечения может стать следующее:

- Вовлечение преподавателей в разработку новых образовательных продуктов способствовало повышению их творческой активности и профессиональной компетентности;
- Использование в ОУ новых учебных программ, способствовало повышению уровня подготовленности выпускников (учащихся, студентов), освоению новых специальностей и т.п.;
- Новое современное оборудование, лабораторные приборы, компьютерные программы и пр. повысили интерес студентов к образовательному процессу.

Второй важнейшей сферой совершенствования системы высшего образования являются методики преподавания, технологии обучения студентов здесь можно выделить следующие группы эффектов:

Для обучающихся:

- Новые технологии и методики обучения способствовали лучшему усвоению студентами необходимых профессиональных знаний и умений;

- Использование информационных и компьютерных технологий в учебном процессе повысило интерес студентов к будущей профессии;

- Среди студентов, обучающихся по новым технологиям, расширилось число заключивших договоры с работодателями на будущее трудоустройство.

Для работодателей, экономики региона в целом:

- Вырос уровень профессиональных и иных компетенций выпускников вуза, трудоустроившихся по специальности;

- Новые методики обучения стали использоваться в системе внутрифирменной переподготовки персонала на предприятиях;

- Разработанные в вузе технологии преподавания заинтересовали службу занятости и стали использоваться в системе переподготовки безработных.

Для вузов:

- Работа преподавателей над созданием новых методик обучения способствовала развитию их профессиональных и социальных компетенций;

- Использование информационных и компьютерных технологий в учебном процессе способствовало повышению квалификации преподавателей;

- Увеличилось число заказов вузу от работодателей на подготовку кадров с использованием инновационных технологий и методик обучения.

Безусловно, важную роль в обеспечении качества высшего образования играет инновационная инфраструктура образовательного и научно-исследовательского процесса в вузе (малые инновационные предприятия, технопарки, ресурсные центры и т.п.). Основные эффекты, которые могут быть получены студентами вуза, заключаются в следующем:

- Студенты, использующие возможности инновационной и инфраструктуры вуза, повысили успеваемость по профильным дисциплинам, стали активнее выступать на научных семинарах, конференциях;

- Студенты, участвующие в деятельности малых инновационных предприятий, ресурсных центров стали чаще получать гранты и премии для молодых исследователей;

- Развитие инновационной инфраструктуры вуза способствовало освоению студентами профессиональных и социальных компетенций, востребованных работодателями.

Для оценки эффектов, получаемых работодателями, можно предложить следующие суждения:

- Развитие в вузе инновационной инфраструктуры позволило работодателям перевести часть исследовательских проектов в вуз, способствовало сокращению у них расходов на собственные исследования;

- Работодатели стали получать выпускников, владеющих смежными специальностями, обладающими дополнительными квалификациями;

- Работодатели получили новый инструмент влияния на содержание профессионального образования и направления развития научных исследований в вузе.

Что касается самих вузов, то для них главные эффекты от развития инновационной инфраструктуры должны заключаться в следующем:

- За счет активизации использования инновационной инфраструктуры увеличился приток внебюджетных средств, в том числе от реализации интеллектуальной собственности вуза;

- У вуза расширился круг социальных партнеров, повысился имидж самого образовательного учреждения, укрепились связи и влияние на местном уровне (с местными органами власти);

- Укрепился кадровый потенциал вуза, в том числе за счет развития инновационных свойств человеческого капитала профессорско-преподавательского состава, использующего объекты инновационной инфраструктуры вуза.

Развитие социального партнерства вузов с работодателями, другими заинтересованными сторонами должно дать свои эффекты. В том числе для студентов:

- Работодатели стали активнее приглашать студентов на практику, предлагать персональные стипендии, поддерживать выпускников социальными пакетами;

- Увеличилось количество мест для практики студентов на престижных предприятиях, в учреждениях научно-инновационной сферы;

- Появились новые региональные и муниципальные программы и гранты для студентов.

Для работодателей и экономики региона в целом:

- Работодатели получили инструмент влияния на содержание образования и систему тестирования выпускников;

- Установление более тесных контактов с вузами облегчило работодателям поиск работников нужной квалификации, сократило их затраты на подбор кадров;

- Улучшились показатели занятости в регионе, снизилась численность нетрудоустроенных выпускников.

Эффекты, которые могут быть получены образовательными учреждениями:

- Активизировалось участие работодателей в попечительском (консультативном, наблюдательном и т.п.) совете образовательного учреждения;
- Работодатели стали активнее принимать участие в образовательном процессе (в работе учебно-методических комиссий, советов и пр.);
- Работодатели стали принимать участие в аттестации педагогических работников, предоставлять место на производстве для стажировок преподавателей.

Еще одним крайне важным направлением развития современного российского вуза является организация внешней оценки качества профессионального образования и сертификации выпускников. Совершенствование этой составляющей позволяет получить эффекты также всем бенефициариям. Эффекты для студентов включают:

- Участие в независимой оценке качества образования повышает конкурентоспособность выпускников на рынке труда;
- Студенты стали активнее изучать дополнительные профессиональные модули, по которым осуществляется независимая сертификация;
- Введение системы независимой оценки качества образования снизило число выпускников, обращающихся за помощью в трудоустройстве в службы занятости.

Эффекты, которые возникают у работодателей:

- Ускорился процесс профессиональной адаптации молодых специалистов (ученых, исследователей), трудоустроившихся после окончания вуза;
- Возросла мотивация работодателей к созданию у себя системы управления качеством, к разработке профессиональных стандартов;
- Требования работодателей по наличию у выпускников вуза необходимых профессиональных компетенций доведены до других образовательных учреждений.

Эффекты для вуза:

- Организация внешней оценки качества повысила интерес к вузу новых работодателей, увеличила инвестиционную привлекательность образовательного учреждения;
- Организация внешней оценки качества профессионального образования стимулировала педагогический коллектив повышать квалификацию;

- Организация внешней оценки качества образования упростила для вуза получение информации о реальных квалификационных требованиях работодателей.

При разработке инструментария исследования (экспертного анкетирования) целесообразно использовать методический подход, именуемый в практике эмпирических исследований «Balanced Scorecard», позволяющие сделать целостную оценку результативности деятельности вуза, включая его сильные и слабые стороны с позиций различных субъектов оценки.

Суть этого подхода заключается в использовании единого формата («скелета») инструментария (анкеты) для представителей различных целевых групп с включением общих вопросов, учитывающих, в то же время, особенности каждой целевой группы (обучающихся, работодателей, представителей вузов).

В заключение отметим следующее.

Для органов управления образованием реализация данного подхода к оценке эффективности функционирования вузов позволит получить два главных результата:

1. Выявить и проанализировать особенности процесса модернизации системы высшего образования на уровне самого вуза, на уровне региональной системы образования, на уровне непосредственных потребителей услуг системы образования (студентов), на уровне конечных потребителей результатов работы вуза (работодателей).

2. Установить факторы, способствующие достижение выявленных эффектов и обеспечивающие устойчивость полученных результатов модернизации российской системы высшего профессионального образования.

Список литературы

1. Азимов Э.Г., Щукин А.Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.
2. Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М.: НМЦ СПО, 1999. – 538 с.
3. Новиков А.М. Педагогика: словарь системы основных понятий. – М.: Издательский центр ИЭТ, 2013. – 268 с.
4. Словарь согласованных терминов и определений в области образования государств-участников Содружества Независимых Государств. – М., 2004. – С. 44.
5. Методика расчета показателей мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования 2015 года (на осно-

ве данных формы № 1-Мониторинг за 2014 год) (утв. Минобрнауки России 30.03.2015 № АК-30/05вн).

6. Иванов С.А. Институциональная перестройка системы подготовки кадров для экономики региона // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2008. – № 6. – С. 20-25.

7. Иванов С.А. Региональная система сертификации кадров в системе механизмов развития необходимых компетенций выпускников системы профессионального образования // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Девятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31.10–01.11.2012 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2012.

Л.О. Ильина, канд. экон. наук, доцент СПбГЭУ

Проблемы трудовой миграции в РФ

Трудовая миграция – процесс объективный и экономически обоснованный. Для самих мигрантов это возможность заработка, возможность найти работу в другом регионе своей или другой страны. Для экономики принимающей страны мигранты – это дополнительная возможность привлечения трудовых ресурсов при их отсутствии на местном рынке труда. Но, помимо, положительного эффекта трудовая миграция, особенно международная, создает и множество проблем. Основной проблемой остается нелегальное привлечение к трудовой деятельности иностранцев без оформления трудовых отношений с ними и без получения на это соответствующего разрешения.

Нынешняя российская государственная политика в отношении трудовых мигрантов направлена, в первую очередь, на то, чтобы бороться с безработицей внутри страны. Поэтому приоритет отдается, прежде всего, трудоустройству своих граждан (внутренних мигрантов). Однако, остается объективной необходимость привлечения на российский рынок труда иностранных граждан и, следовательно, должны создаваться условия, во-первых, для того, чтобы конкуренция на российском рынке труда не усугублялась за счет притока иностранной рабочей силы в трудоизбыточные регионы, где сложная экономическая ситуация с обеспечением занятости местному населению; во-вторых, для осуществления контроля за деятельностью иностранной рабочей силы на территории России и за деятельность работодателей, их нанявших, во избежание различного рода злоупотреблений.

В современных условиях возрастающей глобализации рынок труда каждого государства не является закрытым формированием. На его функционирование влияет огромное количество факторов, ряд из которых порождает возникновение социально-экономических проблем. Одним из них, несомненно, является миграция, которая способствует перераспределению трудовых ресурсов по территориям, сокращая или увеличивая предложение рабочей силы на рынке труда, обостряя или ослабляя конкуренцию в сфере занятости.

На протяжении многих лет Россия является одним из государств, которые выбирают иностранцы для своего трудоустройства. С развитием экономики потребность нашей страны в иностранной рабочей силы будет возрастать. При этом нерешенные проблемы в миграционной политике влекут за собой значительные негативные риски. К этим проблемам можно отнести: 1) стихийный и зачастую нерегулируемый характер миграционных потоков, который увеличивает диспропорцию региональных рынков труда, негативно отражается на экономическом росте из-за массового оттока денежных средств из России в другие страны; является угрозой национальной безопасности из-за роста преступности и заболеваемости; вызывает социальную напряженность; 2) теневая занятость нелегальной и легальной иностранной рабочей силы; несоблюдение налогового законодательства; нарушение конституционных прав и трудовых норм занятости внутренних мигрантов; 3) переизбыток неквалифицированной, с плохим знанием русского языка иностранной рабочей силы; отсутствие условий для привлечения из-за рубежа квалифицированных работников; 4) рискованная или маргинальная занятость женщин-мигрантов, которая может привести к гендерной асимметрии в социальной сфере; 5) несоответствие миграционных потоков реальным потребностям рынков труда российских регионов (где-то избыток, где-то недостаток рабочей силы); необходим контроль за диспропорциями и проявлениями сверхэксплуатации мигрантов; 6) отсутствие системы адаптации и интеграции трудовых мигрантов с различной этнической и религиозной культурой, что приводит к непониманию, агрессивному поведению и конфликтам с местным населением.

Но главной проблемой трудовых мигрантов являются их теневые отношения с работодателями, а также спрос теневого рынка труда на практически обесцененный и неофициальный труд мигрантов в форме скрытой (теневой) занятости. Теневая занятость мигрантов понижает уровень оплаты труда и отсекает местную рабочую силу, претендующую на созданные рабочие места. Основной причиной сохранения теневой занятости мигрантов является высокая ставка подоходного нало-