

# Качество рабочих мест как одно из базовых условий обеспечения эффективной занятости населения моногорода

## Quality of Workplaces As One of the Basic Conditions for Effective Employment of the One-Industry Town Population

DOI 10.12737/article\_592d33605670b5.49000104

Получено: 12 апреля 2017 г. / Одобрено: 12 мая 2017 г. / Опубликовано: 16 июня 2017 г.



### Одегов Ю.Г.

Д-р экон. наук, профессор,  
руководитель научной школы  
«Управление человеческими ресурсами»  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет  
имени Г.В. Плеханова»  
e-mail: Odegov.YuG@rea.ru

### Odegov Yu.G.

Doctor of Economic Sciences, Professor,  
Head of Scientific School  
«Human Resource Management»,  
Plekhanov Russian University of Economics  
e-mail: Odegov.YuG@rea.ru



### Павлова В.В.

Канд. экон. наук,  
ведущий научный сотрудник научной школы  
«Управление человеческими ресурсами»  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет  
имени Г.В. Плеханова»  
e-mail: Odegov.YuG@rea.ru

### Pavlova V.V.

Candidate of Economic Sciences,  
Leading Researcher of the Scientific School  
«Human Resource Management»,  
Plekhanov Russian University of Economics  
e-mail: Odegov.YuG@rea.ru

### Аннотация

В статье рассматривается проблема развития моногородов. Вследствие масштабного финансового кризиса, приведшего к частичной или же абсолютной приостановке работы градообразующих предприятий в 2008–2009 гг., была нарушена жизнедеятельность множества монопрофильных населенных пунктов, в которых в настоящий момент сосредоточено 24% городского населения страны. Монопрофильные города составляют 14% всех городов страны, в них проживает порядка 35 млн человек [1]. Преодолению негативных последствий кризиса на жизнедеятельность моногородов России возможно, по мнению авторов, при осуществлении структурных изменений в экономике и в сфере оказания услуг населению. Это невозможно решить без совершенствования структуры занятости населения. В связи с этим политики занятости населения моногородов должна предусматривать меры по развитию новых форм организации труда, малого и среднего бизнеса, созданию новых рабочих мест.

**Ключевые слова:** моногорода, политика занятости, рабочие места, структура занятости, рынок труда, качеством рабочих мест.

### Abstract

In the article the problem of development of one-industry towns is considered. As a result of the global financial crisis, which led to partial or absolute suspension of the core enterprises in 2008–2009, was disrupted the livelihoods of many company towns, in which the currently focused 24% of the urban population. Single-industry cities make up 14% of all cities in the country, which is home to about 35 million people [1]. To overcome the negative effects of the crisis on the life of single-industry towns of Russia is possible, according to the authors, the implementation of structural changes in the economy and in the provision of services to the population. This cannot be achieved without improving the employment structure of the population. In this regard the employment policy of single-industry towns should consider measures for the development of new forms of labor organization, small and medium business, creation of new jobs.

**Keywords:** monocities, employment policy, jobs, employment structure, labour market, quality jobs.

На рубеже XX–XXI вв. в России происходили существенные изменения в сфере труда и социально-трудовых отношений. Под их влиянием на российском рынке труда (региональный, профессиональный, квалифицированный, отраслевой, демографический) возник дисбаланс. Оценивая реальное состояние российского рынка труда, многие специалисты называют его «квазирынком», которому присущи значительные диспропорции и слабость, а в ряде случаев — отсутствие реальных рыночных механизмов [2]. В силу регулирования занятости объектом микроуровня выступает предприятие как первичное звено экономики и город, район, населенный пункт как первичное звено территории, жители которого имеют общие интересы в реализации права каждого из них на трудовую деятельность (рис. 1).

В условиях глобализации нарастает открытость национальных хозяйств и происходят относитель-

ное выравнивание условий конкуренции и потеря конкурентных преимуществ национальными производителями. В результате на рынках отдельных стран или их союзов национальные и зарубежные фирмы и предприятия оказываются в примерно сходных условиях хозяйственной деятельности [16]. Устойчивые и высокие темпы экономического роста невозможно обеспечить без развития рынка труда и создания условий для возникновения эффективных рабочих мест. Для этого следует решить комплекс задач в различных областях экономики, в том числе связанных с развитием эффективных трудовых отношений.

Обеспечение эффективной занятости населения в рамках административно-территориальных образований зависит от оптимизации вектора развития рынка труда соответствующего уровня. В рамках последнего формируется система рабочих мест, раз-



Рис. 1. Факторы репутации региона [3]

личные элементы которой в разной мере оказываются востребованными экономически активным населением.

Важно учитывать тип инвестиционного потенциала регионов. Первые три типа — регионы «локомотивы», «опорные» регионы и «полюса роста» — объединяет наличие высокого инвестиционного потенциала и значительных внутренних ресурсов развития, позволяющих достаточно устойчиво развиваться без существенной поддержки федерального центра. Регионы — «точки роста» — небольшие по численности населения и экономической мощи, отличающиеся низким инвестиционным риском. В отличие от «полюсов роста» эти регионы имеют ограниченные перспективы экономического роста и уже через 10–15 лет достигают своего «потолка», когда даже высокая инвестиционная привлекательность не в состоянии «притянуть» дополнительные инвестиции вследствие ограниченности трудовых, территориальных, водных и других ресурсов. К «проблемным» относятся регионы, обладающие не до конца использованными ресурсами роста вследствие худшего инвестиционного климата и недостаточных инвестиций. При повышении инвестиционной привлекательности наиболее крупные из них могут стать «полюсами», а небольшие — «точками» роста [18].

Качество рабочих мест постепенно превращается в важнейший фактор притягательности регионального рынка труда для квалифицированной рабочей силы. На условия труда также влияет тот факт, что в условиях технологически отсталого производства имеется слабый спрос не только на инновации высокого уровня, но и на высококачественный че-

ловеческий капитал. Как следствие, происходит «утечка мозгов», в том числе и за рубеж [17].

Особенности региональной экономики, инновационная и инвестиционная привлекательность региона не просто зависят, а фактически определяются характеристиками человеческих ресурсов и уровнем эффективности их использования, определяющим итоговые финансово-экономические показатели развития конкретного административно-территориального образования. В контексте данного соображения качество системы рабочих мест следует, по нашему мнению, рассматривать как катализатор социально-экономического развития любого населенного пункта, ключевое звено при решении проблемы обеспечения эффективной занятости населения города.

Правильность предлагаемого подхода подтверждается позицией Международной организации труда (МОТ) по вопросу качества рабочих мест. В частности, в 2010 г. на ежегодной конференции МОТ была высказана идея о повышении роли качества рабочих мест для сбалансированного оздоровления экономики и преодоления последствий глобального финансово-экономического кризиса. Делегаты конференции (представители правительств, работодателей и работников 183 государств — членов МОТ) выразили озабоченность тем, что процесс глобального экономического оздоровления остается «неустойчивым и неравномерным, при этом оздоровление многих рынков труда отстает от оздоровления экономики». Они призвали сделать основной упор в политике оздоровления на вопросах занятости и социальной защиты. По мнению генерального директора МОТ Х. Сомавия,

подлинное оздоровление возможно только при отсутствии дефицита в социальной сфере и создании качественных рабочих мест, т.е. мест с полной и производительной занятостью. Он сказал, что принятые некоторыми странами меры по сокращению дефицита государственного бюджета главным образом за счет социальных расходов «могут напрямую негативно отразиться на рабочих местах и заработной плате». Делегаты конференции с этим согласились и призвали страны претворять в жизнь положения Глобального пакта о рабочих местах. (Пакт одобрен на саммите по вопросам преодоления кризиса, который состоялся в ходе конференции МОТ в 2009 г., и получил активную поддержку на саммите «Большой двадцатки» в Питсбурге в сентябре 2009 г. [4].)

Следует отметить, что несмотря на предпринимаемые МОТ и правительствами стран — членов МОТ усилия и меры, в 2010–2011 гг. заметного улучшения не наблюдается ни на глобальном, ни на национальных рынках труда. Для России и большинства ее регионов определенное сокращение масштабов безработицы еще не означает восстановление рынка труда на докризисном уровне. Также рано говорить о формировании объективных предпосылок для роста потребности в новых рабочих местах и модернизации существующих с учетом требований к их качеству. Однако неверно ориентировать руководителей регионов на политику «выжидания» стихийного возникновения тех или иных «объективных предпосылок», которые в перспективе обеспечат достижение эффективной занятости в российских городах. Властные структуры во взаи-

модействии с предпринимательским корпусом как основным работодателем должны определять стратегию развития подведомственных территорий, ориентируясь на их трудовой потенциал и возможности его развития. Развитие человеческих ресурсов административно-территориального образования любого типа должно корреспондировать с развитием системы его рабочих мест, при этом качественным характеристикам последних должно уделяться первостепенное внимание.

Взаимообусловленность развития системы рабочих мест и обеспечения эффективной занятости населения наиболее ярко проявилась в условиях реформирования российской экономики. Массовое сокращение рабочих мест в 1990-е гг. практически во всех отраслях национальной экономики сопровождалось деградацией их структуры по всем качественным признакам. Это привело к снижению технического уровня производства и фондовооруженности труда в сфере материального производства, к изменению соотношения числа рабочих мест между сырьевым и обрабатывающим секторами промышленности не в пользу последнего. Стремление государства развивать наукоемкие отрасли с целью сделать их драйверами экономического роста, несмотря на стимулирование инвестиций, не привело к значимому росту числа рабочих мест даже в период поступательного развития страны в 2009–2012 гг. (табл. 1).

Как видно из приведенных данных, в 2012 г. количество рабочих мест на всех видах работ по производству товаров и услуг в российской экономике достигло в среднегодовом исчислении 95 188 тыс.

Таблица 1

**Количество рабочих мест и работ по производству товаров и услуг в экономике РФ по формам трудовой деятельности и типу занятости (в среднем за год) [5]**

	Тыс. рабочих мест, работ				В процентах к предыдущему году			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
Всего в экономике	94 936	94 637	95 471	95 188	98,6	99,7	100,8	99,7
из них по видам экономической деятельности:								
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	28 942	28 686	28 343	27 852	98,2	99,1	98,8	98,3
Рыболовство, рыбоводство	309	287	292	287	94,7	92,9	101,8	98,2
Добыча полезных ископаемых	1085	1077	1086	1114	95,0	99,2	100,9	102,6
Обрабатывающие производства	10 990	10 892	11 045	10 875	92,4	99,1	101,4	98,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2009	2019	2029	2019	101,3	100,5	100,5	99,5
Строительство	5760	5801	5910	6028	97,3	100,7	101,9	102,0
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	12 769	12 802	13 150	13 325	98,7	100,3	102,7	101,3
Гостиницы и рестораны	1221	1255	1343	1362	100,2	102,8	107,0	101,4
Транспорт и связь	5595	5613	5740	5826	99,5	100,3	102,3	101,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	6000	6067	6509	6623	101,4	101,1	107,3	101,7

При этом в 2008–2009 гг. их количество сократилось на 1,4%, а в 2009–2011 гг. возрастало на 0,8% ежегодно. Стабильно устойчивый рост числа рабочих мест в 2009–2012 гг. отмечался в строительстве: на 0,7% в 2009–2010 гг., на 1,9% в 2010–2011 гг., на 2,0% в 2011–2012 гг. Максимальный показатель в рамках анализируемого периода был достигнут гостиницами и ресторанами — в 2011 г. прирост числа рабочих мест составил 7,0% по сравнению с 2010 г. и в сфере операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставлении услуг — в 2011 г. прирост числа рабочих мест составил 7,3% по сравнению с 2010 г. Стабильное сокращение числа рабочих мест отмечалось в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве — на 1090 тыс. рабочих мест, или на 3,7% за 2009–2012 гг., а также в рыболовстве, рыбоводстве — на 22 тыс., или на 7,1%.

Неблагоприятная с точки зрения формирования базовых условий обеспечения эффективной занятости населения тенденция к изменению количества рабочих мест сопровождалась сохранением их невысокого качества, оцениваемого по критериям условий и охраны труда. Так, по данным Росстата, из общей численности работников органи-

заций по добыче полезных ископаемых, занятых во вредных и опасных условиях труда, работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, в 2010 г. в целом по РФ 42,5%, в 2011 г. — 45,3%, в 2014 г. — 57,1%. Аналогичный показатель для организаций обрабатывающих производств составил в 2010 г. в целом по РФ 29,6%, в 2011 г. — 31,5% и в 2014 г. — 41,1%. Очевидно, что для обеспечения эффективной занятости необходимо создать работникам нормальные условия труда, что возможно лишь при постоянном совершенствовании качества рабочих мест. Особенно актуальна эта проблема для видов экономической деятельности, где вредные и опасные условия труда обусловлены спецификой его характера и содержания. Такое положение вещей характерно для добычи полезных ископаемых, ряда обрабатывающих производств, строительства, транспорта и связи. В указанных отраслях национальной экономики России в 2010–2014 гг. не отмечалось принципиального перелома, свидетельствующего об улучшении качества рабочих мест (табл. 2).

Лидирующее положение по показателю удельного веса численности работников, занятых во вред-

Таблица 2

**Удельный вес численности работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, по видам экономической деятельности, по полу**

(на конец года; в процентах от общей численности работников организаций соответствующего вида деятельности и пола)

	В организациях по видам экономической деятельности					
	добыча полезных ископаемых	обрабатывающие производства	производство и распределение электроэнергии, газа и воды	строительство	транспорт	связь
<b>Занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда<sup>1</sup></b>						
2010						
всего	42,5	29,6	32,9	18,5	34,0	3,8
мужчины	46,6	35,3	38,6	20,6	40,5	6,2
женщины	27,3	21,7	21,6	8,9	18,6	2,5
2011						
всего	45,3	31,5	33,4	20,2	34,5	4,2
мужчины	50,0	37,2	38,8	22,3	41,5	7,7
женщины	28,2	23,3	22,2	10,2	18,2	2,2
2012						
всего	46,2	33,4	33,9	21,7	35,1	4,3
мужчины	50,5	39,2	39,5	23,9	42,5	7,4
женщины	29,5	24,8	22,5	10,9	17,2	2,5
2013						
всего	46,8	34,4	32,8	23,6	34,0	4,2
мужчины	51,2	40,7	38,1	26,1	41,6	7,2
женщины	29,6	25,2	21,8	11,0	15,8	2,3
2014						
всего	57,1	41,1	39,2	35,6	42,1	7,2
мужчины	62,6	47,2	45,8	39,3	51,2	13,2
женщины	34,7	31,9	25,4	17,0	20,4	3,6

<sup>1</sup> До 2014 г. — занятые в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда.

Продолжение табл. 2

	В организациях по видам экономической деятельности					
	добыча полезных ископаемых	обрабатывающие производства	производство и распределение электроэнергии, газа и воды	строительство	транспорт	связь
<b>Работали на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда</b>						
2010						
всего	1,5	0,5	0,6	0,3	0,2	0,0
мужчины	1,7	0,5	0,7	0,3	0,3	0,0
женщины	0,6	0,3	0,3	0,1	0,1	0,0
2011						
всего	1,8	0,5	0,6	0,3	0,2	0,0
мужчины	2,2	0,7	0,7	0,3	0,2	0,1
женщины	0,6	0,4	0,4	0,1	0,1	0,0
2012						
всего	1,6	0,6	0,7	0,2	0,3	0,0
мужчины	1,9	0,7	0,8	0,2	0,3	0,0
женщины	0,6	0,4	0,5	0,1	0,1	0,0
2013						
всего	1,4	0,6	0,8	0,2	0,3	0,0
мужчины	1,7	0,7	0,9	0,2	0,4	0,0
женщины	0,4	0,4	0,4	0,1	0,1	0,0
<b>Занятые под воздействием факторов трудового процесса: тяжести</b>						
2010						
всего	22,8	9,1	9,8	11,5	13,5	1,8
мужчины	26,9	11,8	13,3	13,2	17,3	3,8
женщины	7,7	5,3	2,9	3,6	4,5	0,6
2011						
всего	25,5	10,5	10,7	13,0	13,8	2,0
мужчины	30,2	13,6	14,2	14,8	17,8	4,5
женщины	8,2	6,2	3,4	4,0	4,4	0,6
2012						
всего	26,6	11,6	11,4	14,5	14,1	2,2
мужчины	31,3	14,9	15,2	16,4	18,1	4,8
женщины	8,9	6,8	3,6	5,1	4,6	0,7
2013						
всего	27,4	12,4	11,2	15,0	13,5	2,4
мужчины	32,1	15,8	14,9	16,9	17,2	5,2
женщины	9,3	7,4	3,6	5,3	4,7	0,7
2014						
всего	29,8	14,6	13,1	18,8	15,8	3,0
мужчины	34,4	18,1	17,3	21,1	19,9	6,0
женщины	10,9	9,2	4,4	7,6	6,0	1,1
<b>напряженности</b>						
2010						
всего	15,7	5,8	8,3	7,1	17,6	2,1
мужчины	17,8	7,0	10,3	7,9	21,3	3,7
женщины	8,0	4,2	4,1	3,2	8,7	1,2
2011						
всего	17,5	6,1	8,7	7,9	18,3	2,2
мужчины	20,0	7,4	10,9	8,8	22,4	4,1
женщины	8,3	4,4	4,0	3,4	8,7	1,1

	В организациях по видам экономической деятельности					
	добыча полезных ископаемых	обрабатывающие производства	производство и распределение электроэнергии, газа и воды	строительство	транспорт	связь
2012						
всего	17,1	6,3	8,9	8,6	19,0	1,8
мужчины	19,5	7,5	11,3	9,6	23,3	3,3
женщины	7,6	4,4	4,0	3,9	8,5	0,9
2013						
всего	16,6	6,0	8,9	8,1	18,5	2,0
мужчины	19,1	7,4	11,3	9,1	23,0	3,8
женщины	6,8	4,0	3,9	3,3	7,7	0,9
2014						
всего	14,6	5,0	7,8	7,8	17,7	1,5
мужчины	16,7	6,2	10,1	8,8	22,1	3,2
женщины	5,9	3,1	3,0	2,6	7,3	0,4

ных и опасных условиях труда, в 2010–2014 гг. занимала добыча полезных ископаемых. В данном виде экономической деятельности работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, в 2014 г. 62,6% мужчин (прирост по сравнению с 2010 г. 16,0 п. п.) и 34,7% женщин (прирост по сравнению с 2010 г. 7,4 п. п.). Работали на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, в 2013 г. 1,7% мужчин и 0,4% женщин (значение данного показателя колебалось незначительно в 2010–2013 гг.). Такой вид экономической деятельности, как производство и распределение электроэнергии, газа и воды, «обогнал» обрабатывающие производства по удельному весу работников, занятых на рабочих местах низкого качества. Так, работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, в рамках данного вида экономической деятельности в 2014 г. 45,8% мужчин (прирост по сравнению с 2010 г. на 7,2% п. п.) и 25,4% женщин (прирост 3,8 п. п.). В производстве и распределении электроэнергии, газа и воды работали на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, в 2013 г. 0,9% мужчин (прирост по сравнению с 2010 г. 0,2 п. п.) и 0,4% женщин (прирост 0,1 п. п.). Существенный рост удельного веса численности работников, работавших в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, в 2010–2014 гг. отмечался:

- на транспорте для мужчин 10,7 п. п., а для женщин 1,8 п. п.;
- в строительстве для мужчин 18,7 п. п., а для женщин 8,1 п. п.

Из всех видов экономической деятельности, по которым Росстат публикует открытую информацию, в 2010–2014 гг. качество рабочих мест наиболее высоким было в организациях связи.

Эксперты в области рынка труда и занятости населения также увязывают возможности обеспечения эффективной занятости с качеством рабочих мест. Но одновременно они выявляют и другие аспекты проблемы, подчеркивая, что создание каждого нового рабочего места стоит больших денег. И чем лучше рабочее место, тем дороже оно стоит. Например, чтобы создать одно рабочее место в металлургии, в автопромышленности или в авиастроении, требуются значительные инвестиции в обучение, оборудование, логистику, маркетинг, исследования и т.д.

При нынешнем уровне пособий по безработице в России (2 тыс. долл. в год) стоимость создания одного рабочего места (в среднем 30–50 тыс. долл.) эквивалентна содержанию безработного в течение 15–25 лет. Понятно, что с точки зрения арифметики проще платить пособие. Но терять рабочие места в сложных отраслях — невероятное расточительство. Недопустимо ставить во главу угла политики занятости дешевые рабочие места и жалкие пособия по безработице — это подрывает способность нации к социальному воспроизводству. Чтобы в стране возникали качественные и дорогие рабочие места, требуются реальные шаги по созданию условий для долгосрочного развития бизнеса. В частности, компаниям нужны длинные дешевые кредиты, благоприятный налоговый климат в сфере обложения фонда оплаты труда.

Рабочее место разнорабочего на стройке и рабочее место высококвалифицированного работника, скажем, в энергомашиностроении имеют разную ценность для страны — это нужно признать в том числе и на уровне налоговой политики. Без подобных конкретных шагов все разговоры о том, что нынешний кризис несет шанс на создание в России

более сложной экономики, не превратятся в реальные дела [6].

В. Гимпельсон важнейшим индикатором состояния экономики считает количество и качество рабочих мест, которые она генерирует. Результаты процесса создания рабочих мест в 1999–2007 гг. демонстрируют, что общий прирост занятости в годы подъема обеспечивался исключительно рабочими местами в некорпоративном секторе (предприятия без образования юрлица и занятые в них, индивидуальные предприниматели, самозанятые). Занятость в его рамках увеличилась в 1999–2007 гг. более чем в 1,5 раза — с 12,3 млн до 19,0 млн человек, а доля в общей занятости возросла с 19,3% до 28,1%, или на 8,8 п. п. [7]. Одновременно отмечалось сокращение рабочих мест в корпоративном секторе. В результате структура рабочих мест по принадлежности к различным секторам в 2010–2014 гг. испытывала определенные колебания (табл. 3).

В 2010–2014 гг. количество рабочих мест в корпоративном секторе в организациях колебалось; их доля в 2010 г. составила 59,1% всех рабочих мест, в 2011 г. — 59,5%, в 2012 г. — 58,9%, в 2013 г. — 59,0%, а в 2014 г. — 58,7%. Наиболее быстро количество рабочих мест сокращалось в производстве продукции для собственного использования — на 1722 тыс., или на 1,6 п. п. В сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица (включая рабочие места наемных ра-

ботников) количество рабочих мест стабильно увеличивалось с 18 275 тыс. в 2010 г. до 19 969 тыс. в 2014 г., а прирост колебался от 0,9 п. п. в 2011 г. до 3,4 п. п. в 2014 г.

Суммарные потери рабочих мест в 2010–2014 гг. корпоративным сектором были более масштабными. Специфика рабочих мест в добывающих отраслях промышленности обусловлена их капиталоемкостью, но не трудоемкостью. Они наращивают выпуск и добычу за счет роста фондовооруженности труда и почти не создают новых рабочих мест. Сырьевой сектор не в состоянии обеспечить работой большинство наших граждан. Исходя из приведенных фактов, Гимпельсон делает вывод, что борьба с безработицей означает прежде всего борьбу за создание миллионов новых рабочих мест. Создать их сможет только частный сектор, когда увидит перед собой понятную перспективу, дружественные бизнесу государство и институты. Все остальное — пособия, защита рабочих мест, программы переподготовки — крайне важно в общем комплексе мер, но не заменит людям работу [8]. Присоединяясь к данной позиции, подчеркнем, что только качественные рабочие места помогут реализовывать принципы эффективной занятости, эффективной с точки зрения всех субъектов рынка труда — государства, работодателей и наемных работников.

Российскими учеными и специалистами в области управления социально-трудовыми процес-

Таблица 3

**Количество рабочих мест и работ по производству товаров и услуг в экономике Российской Федерации по формам трудовой деятельности и типу занятости<sup>2</sup>**  
(в среднем за год)

	Тыс. рабочих мест, работ					В процентах к предыдущему году			
	2010	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
<b>Количество рабочих мест — всего</b>	94 585	95 388	95 188	94 591	93 528	100,9	99,8	99,2	98,9
в том числе:									
в организациях	55 889	56 742	56 103	55 813	54 860	101,5	98,9	99,5	98,3
в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, фермерских хозяйствах (включая рабочие места наемных работников)	18 275	18 439	19 187	19 318	19 969	100,9	104,1	100,7	103,4
трудовая деятельность по производству продукции для собственного использования	20 421	20 207	19 898	19 460	18 699	99,0	98,5	97,8	96,1
<b>Количество рабочих мест всего, %</b>	100	100	100	100	100				
в том числе:									
в организациях	59,1	59,5	58,9	59,0	58,7	0,4	-0,6	0,1	-0,3
в сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица, фермерских хозяйствах (включая рабочие места наемных работников)	19,3	19,3	20,2	20,4	21,3	0,0	0,9	0,2	0,9
Трудовая деятельность по производству продукции для собственного использования	21,6	21,2	20,9	20,6	20,0	-0,4	-0,3	-0,3	-0,6

<sup>2</sup> Составлено и рассчитано по: Труд и занятость в России. 2015: Стат. сборник / Росстат. М., 2015. С. 110.



Рис. 2. Основные факторы увеличения числа рабочих мест и роста занятости

сами достаточно подробно изучены и систематизированы основные факторы увеличения числа рабочих мест и роста занятости (рис. 2). Однако если в качестве базовой цели развития локального рынка труда города рассматривать обеспечение эффективной занятости его населения, то необходимо перейти от стремления к экстенсивному наращиванию числа рабочих мест к стремлению совершенствовать их качественные характеристики. Такой подход требует перераспределения инвестиционных потоков в пользу предприятий и организаций, которые создают рабочие места, отвечающие критериям эффективной занятости и повышения качества трудовой жизни.

Взаимосвязь качества трудовой жизни и характеристик рабочих мест обусловлена, по нашему мнению, влиянием параметров трудового процесса на состояние индивидуальной рабочей силы человека. Поскольку трудовой процесс протекает (по широкому кругу профессий и специальностей) в рамках рабочего места, традиционно рассматриваемого как «зона приложения труда, оборудованная всем необходимым для выполнения производственного задания» [9, 10], очевидно, что качественные характеристики рабочего места во многом зависят от его оснащения. Здесь на первый план выходит задача создать благоприятные условия для трудового процесса с учетом требований инженерной психологии, эргономики, норм гигиены и охраны труда. В современных условиях превращения человеческих ре-

сурсов в фактор конкурентоспособности организаций качество рабочего места все в большей степени начинает зависеть от состояния социальной среды организации, системы управления персоналом, кадровой стратегии и ее приоритетов, типа кадровой политики и норм организационного поведения.

Результаты исследований зарубежных экспертов по развитию концепции качества трудовой жизни легли в основу многих международных документов, касающихся повышения качества рабочих мест. В частности, это Конвенции и Рекомендации МОТ, документы Международного бюро труда, систематизация которых позволяет выделить основные направления совершенствования качества рабочих мест.

- Гуманизация труда, под которой понимается всякое нововведение, имеющее целью сделать труд источником большей удовлетворенности для человека (позиция Дж. Бебиджа). Гуманизация труда предполагает проведение комплекса мероприятий в области организации труда и его оплаты, изменения структуры управления, сложившихся систем разделения и кооперации труда внутри предприятия.
- Повышение гибкости трудовой жизни путем реорганизации рабочего времени, использования таких его форм, как свободный рабочий день, скользящий график работы, альтернативное расписание, телеработа, виртуальная занятость.



- Демократизация трудовой жизни, предполагающая расширение участия наемных работников в управлении предприятием за счет их представительства в органах, принимающих решения [11].

Совершенствование качества рабочих мест относится к прерогативе менеджмента организаций, в рамках которых сконцентрированы данные рабочие места. Однако если рассматривать качество рабочих мест как одно из базовых условий эффективной занятости населения города, то объективно возникает необходимость как в формировании системы рабочих мест конкретного административно-территориального образования, так и в механизмах и инструментах управления этой системой. Здесь может быть реализован методологический подход к управлению стратегическим развитием региональных территориально-промышленных комплексов. Как известно, основная идея стратегического управления заключается в необходимости учета взаимосвязи и взаимовлияния внешней и внутренней среды при определении целей экономической системы. При этом стратегии выступают в качестве инструментов достижения целей, а для реализации самих стратегий необходимо, чтобы вся система функционировала в стратегическом режиме. Применительно к системе рабочих мест, объединенных общностью местонахождения в рамках того или иного административно-территориального образования, идея стратегического управления будет заключаться в обеспечении взаимодействия менеджмента организаций и органов государственной власти соответствующего уровня. Если при этом в качестве цели будет заявлено повышение качества рабочих мест, то на первый план выйдет задача инвестиционного обеспечения ее достижения.

Специалисты полагают, что инвестиции региональных экономических систем представляют собой вложение капитала во всех формах проявления в различные объекты его хозяйственной деятельности с целью получить доход, укрепить экономический потенциал региональной экономики и повысить ее привлекательность. При планировании средств и источников инвестиций в региональную экономику необходимо учитывать их дефицит и строго целевое использование с максимальной отдачей. В основе управления инвестиционной деятельностью региональных экономических систем лежат подходы, учитывающие особенности обеспечения инвестиционными ресурсами программы социально-экономического развития региона:

- подход, определяющий инвестиционную деятельность как процесс выбора, обоснования и при-

влечения инвестиционных ресурсов и инструментов инвестирования;

- подход, учитывающий интересы инвестора в ходе инвестиционной деятельности, направленной на увеличение доходов инвесторов, роста благосостояния собственников имущества;
- подход, определяющий главенствующую роль конкретных участников региональной экономики в инвестиционном процессе, что связано с наличием промежуточного звена между инвестором и инвестиционным объектом;
- подход, указывающий на необходимость соответствия оценки инвестиционной привлекательности объекта уровню допустимого инвестиционного риска при обосновании инвестиций, на основании которого осуществляется выбор инвестирования, определяются объемы инвестиций;
- подход, направленный на решение государственных задач и обеспечение социальной направленности при расходовании инвестиционных ресурсов [12].

Когда идет речь об инвестициях в повышение качества региональной или локальной системы рабочих мест, необходимо разделять «зоны ответственности» и «доли участия» в данном процессе между организациями — собственниками рабочих мест и другими заинтересованными сторонами. Для этого необходимо четко определять сущность проблем и состояние рабочих мест, влияние их состояния на региональную экономическую систему, прежде всего на уровень и характеристики занятости населения. В процессе формирования и реализации локальной (региональной) программы повышения качества рабочих мест может быть использован следующий алгоритм (рис. 3).

Рабочие места по своему механизму формирования не отделимы от предприятий и организаций. Поэтому состояние локальной системы рабочих мест в рамках городского рынка труда детерминировано качеством рабочих мест на предприятиях и в организациях, которые в рамках конкретного административно-территориального образования выступают в качестве основных работодателей.

Одновременно весь комплекс социально-экономических проблем градообразующих предприятий оказывает сильное влияние на уровень занятости населения. Вектор этого влияния определяет качественные характеристики занятости населения и позволяет судить об ее эффективности по широкому кругу признаков.

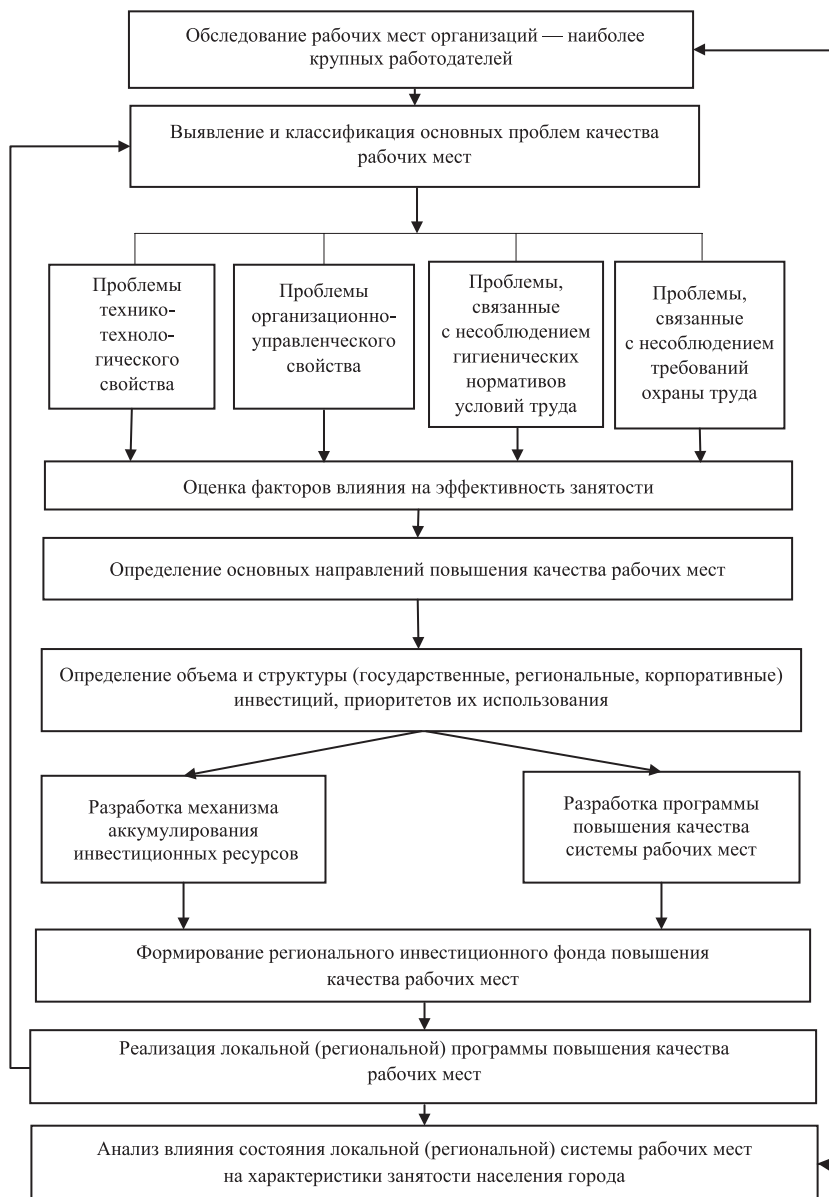


Рис. 3. Алгоритм разработки региональной программы

**Литература**

1. Развитие монопрофильных населенных пунктов в Российской Федерации // Сборник научных трудов. М.: Финансовый университет, 2012. 100 с.
2. Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость // Доклад и тезисы докладов круглого стола «Достойный труд в XXI веке». М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС. 2005. С. 23.
3. Важенина И.С. Имидж, бренд и репутация как конкурентные преимущества региона // Управленец. 2010. № 5–6 (9–10). С. 9.
4. Российская газета [Электронный ресурс]. <http://www.rg.ru>
5. Труд и занятость в России 2015: Стат. сб. / Росстат. М., 2015. 274 с.
6. Дешевле сразу на кладбище // Эксперт. 2009. № 11. 23–29 марта. С. 15.
7. Эксперт. 2009. № 11. 23–29 марта. С. 22.
8. Ивантер А. Увядание сложности // Эксперт. 2009. № 11. 23–29 марта. С. 24.
9. Экономика труда: Учебное пособие / Под ред. Н.А. Иванова и Г.И. Мечковского. М.: Высшая школа. 1976. С. 106.

**References**

1. Razvitie monoprofil'nykh naseleennykh punktov v Rossiyskoy Federatsii [The development of single-industry towns in the Russian Federation]. *Sbornik nauchnykh trudov* [Collection of scientific works]. Moscow, Finansovyy universitet Publ., 2012. 100 p.
2. Dostoyunnyy trud — vysshaya tsel' i zhiznennaya neobkhodimost' [Decent work is the ultimate goal and a vital necessity]. *Doklad i tezisy dokladov kruglogo stola «Dostoyunnyy trud v XXI veke»* [Report and abstracts of the round table «Decent work in the XXI century»]. Moscow, Ekonomicheskij fakul'tet MGU Publ., TEIS Publ., 2005, p. 23
3. Vazhenina I.S. Imidzh, brend i reputatsiya kak konkurentnye preimushchestva regiona [Image, brand and reputation as competitive advantage of the region]. *Upravlenets* [Manager]. 2010, l. 5–6 (9–10), p. 9.
4. Smol'yakova T. Available at: <http://www.rg.ru>
5. *Trud i zanyatost' v Rossii 2015* [Labour and employment in Russia to 2015]. Moscow, 2015. 274 p.
6. Deshevle srazu na kladbishche [Cheaper directly to the cemetery]. *Ekspert* [Expert]. 2009, l. 11. 23–29 March, p. 15.

10. Конвенции и рекомендации МОТ. Т. 1-111. Женева: Международное бюро труда. 1957–1999.
11. Политика доходов и качество жизни населения: Учебное пособие / Под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер. 2003. С. 101–109.
12. Черникова А.А. Методология стратегического развития региональных территориально-промышленных комплексов и механизмы активизации инвестиционного обеспечения: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. Орел, 2008. С. 12–15.
13. Моногород: завод один — задач много // Комсомольская правда. 30 марта — 6 апреля 2017. С. 2–4.
14. Заусаев В.К., Дубинина Е.В., Зайцев К.Н. Политика занятости в моногородах / Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ», № 213. Москва, общественный научный фонд, 2010. URL: <http://www.mpsf.org/files/books/nd1479.pdf>
15. Васиян Р.И. К вопросу совершенствования занятости населения в моногороде // Социальная политика и социальное партнерство. 2013. № 5.
16. Гарнова В.Ю. Управление конкурентоспособностью промышленных предприятий в условиях глобализации экономики // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2011. № 2. С. 181–183.
17. Гарнов А.П., Гарнова В.Ю. Модернизация российской экономики // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2016. № 3 (87). С. 72–77.
18. Гарнова В.Ю. Проблемы инвестиционной привлекательности промышленности в регионах России // Экономика фирмы. 2013. Т. 2. № 1. DOI: 10.12737/298
7. Deshevle srazu na kladbishche [Cheaper directly to the cemetery]. *Ekspert* [Expert]. 2009, I. 11. 23–29 March, p. 22.
8. Ivanter A. Uvyadanie slozhnosti [Fading of complexity]. *Ekspert* [Expert]. 2009, I. 11. 23–29 March, p. 24
9. Ivanov N.A. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 1976. p. 106.
10. *Konventsii i rekomendatsii MOT. T. 1-111* [Conventions and recommendations the ILO. So 1-111]. Zheneva, Mezhdunarodnoe byuro truda Publ., 1957–1999.
11. Gorelov N.A. *Politika dokhodov i kachestvo zhizni naseleniya* [Income policy and life quality of the population]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003, pp. 101–109.
12. Chernikova A.A. *Metodologiya strategicheskogo razvitiya regional'nykh territorial'no-promyshlennykh kompleksov i mekhanizmy aktivizatsii investitsionnogo obespecheniya. Avtofef. Dokt. Diss.* [Methodology of strategic development of regional territorial-industrial complexes and mechanisms to promote investment services. Doct. Diss.]. Orel, 2008, pp. 12–15.
13. Monogorod: zavod odin — zadach mnogo [The monocity: factory single — task a lot]. *Komsomol'skaya Pravda* [Komsomolskaya Pravda]. 2017, 30 marta — 6 aprelya, pp. 2–4.
14. Zausaev V.K., Dubinina E.V., Zaytsev K.N. *Politika zanyatosti v monogorodakh. Seriya «Nauchnye doklady: nezavisimyy ekonomicheskiy analiz»*, № 213, Moskva, obshchestvennyy nauchnyy fond, 2010 [The policy of employment in these towns. Series «Scientific reports: independent economic analysis», No. 213, Moscow public science Foundation, 2010]. Available at: <http://www.mpsf.org/files/books/nd1479.pdf>
15. Vasiyan R.I. K voprosu sovershenstvovaniya zanyatosti naseleniya v monogorode [To the question of improvement of employment in monocity]. *Sotsial'naya politika i sotsial'noe partnerstvo* [Social policy and social partnership]. 2013, I. 5.
16. Garnova V.Yu. Upravlenie konkurentosposobnost'yu promyshlennykh predpriyat'iy v usloviyakh globalizatsii ekonomiki [Management of competitiveness of industrial enterprises in conditions of globalization of economy]. *RISK: Resursy, informatsiya, snabzhenie, konkurentsia* [RISK: Resources, information, supply, competition]. 2011, I. 2, pp. 181–183.
17. Garnov A.P., Garnova V.Yu. Modernizatsiya rossiyskoy ekonomiki [Modernization of the Russian economy]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova* [Bulletin of the Russian economic University named after G.V. Plekhanov]. 2016, I. 3 (87), pp. 72–77.
18. Garnova V.Yu. Problemy investitsionnoy privlekatel'nosti promyshlennosti v regionakh Rossii [Problems of the investment attractiveness of industry in the regions of Russia]. *Ekonomika firmy* [Economics of the firm]. 2013, V. 2, I. 1. DOI: 10.12737/298