

ОХЛОПКОВ В.Е.

ИНСТИТУТЫ.

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ:
ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ**



ЯКУТСК • 2018

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
СИБИРСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ
ИНСТИТУТ ГУМАНИТАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПРОБЛЕМ
МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА

ОХЛОПКОВ В.Е

ИНСТИТУТЫ.

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ
ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ
НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ:
ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Якутск

2018

УДК 316.334.4
ББК 60.56

Рецензенты:

кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник Института гуманитарных исследований и проблем малочисленных народов Севера СО РАН

В.Б. Игнатьева,

кандидат экономических наук, доцент Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова

А.В. Михайлова

Утверждено к печати Ученым советом
Института гуманитарных исследований
и проблем малочисленных народов Севера СО РАН

Охлопков, Василий Егорович.

092 Институты. Институциональное регулирование инновационным развитием на региональном уровне: опыт и перспективы : [Электронный ресурс] / В.Е. Охлопков ; отв. ред. Е.П. Антонов, к. и. н. ; [Рос. Акад. наук Сибир. отд-ние, Ин-т гуманитар. исслед. и проблем малочисл. народов Севера]. – Якутск : ИГИиПМНС СО РАН, 2018. – 593 с.

ISBN 978-5-600-02291-1

Особенности государственного регулирования в России постсоветского периода можно объяснить с помощью нескольких концептуальных подходов. В общественных науках и в практической деятельности государственного строительства образовался некий теоретический вакуум, когда марксистская концепция официально была отринута, а новая идея либерально-демократического общества не встречает понимания у определенной части общества.

Поэтому, одной из авторитетных и известных теорий переходного общества является концепция «институционального подхода, краткому анализу и небольшой апробации которой посвящен данный труд.

В своей работе автор пытался показать государственное регулирование, как некий набор институтов, который с определенной степенью эффективности отражен в практике региона.

В обосновании своей теории автор приводит данные на основе собственной практики, которые показывает роль государственного регулирования развитием кадрового потенциала на региональном уровне.

ISBN 978-5-600-02291-1

© В.Е. Охлопков, 2018

Оглавление

Введение	4
<i>Раздел I. Теоретико-методологические основы институционального подхода к анализу социальной структуры общества</i>	
Глава 1. Сущность социальных институтов как регуляторов социальной структуры	9
Глава 2. Взаимосвязь институциональных и социальных трансформаций в обществе	22
Глава 3. Критерии и показатели трансформации социальной структуры	49
<i>Раздел II. Состояние и тенденции изменения институциональных основ социальной структуры населения региона</i>	
Глава 1. Институциональные изменения как основной фактор трансформации социальной структуры региона	63
Глава 2. Тенденции изменения социальных институтов в регионе	74
Глава 3. Изменение модели социальной стратификации в Якутии	87
<i>Раздел III. Институциональное регулирование процессов социальной стратификации</i>	
Глава 1. Методологические основы прогнозирования и институционального регулирования процессов социальной стратификации	113
Глава 2. Институциональное регулирование социальной структуры общества региона	124
Глава 3. Модернизация социального института в контексте оптимизации процессов социальной стратификации общества Якутии	137
<i>Раздел IV. Опыты институционального регулирования на региональном уровне</i>	
Глава 1. Выявление особенностей и перспектив развития организационной структуры научно-исследовательских институтов РС(Я)	148
Глава 2. Мониторинг как информационная база для регулирования кадрового потенциала муниципального управления региона	185
Глава 3. Модель региональной многоуровневой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов	198
Глава 4. Рекомендации по развитию кадрового потенциала инноваций в Республике Саха (Якутия)	281
Заключение	324
Список использованной литературы	342
Приложения	357

*«Трансформация общества происходит
при изменении системы взаимодействия».*

В.С. Луковцев, доктор философских наук. Якутск, 2001.

*«Институциональное регулирование,
это когда общество помещается властью в некие рамки».*

В.Э. Бойков, доктор философских наук. Москва, 2003.

Введение

Эта книга — об институциональном регулировании. Данная работа посвящена институциональному регулированию, как одному из основных инструментов внутренней политики на региональном уровне в разрезе отраслей.

Можно ли изменить окружающее общество по выбранному лекалу и смоделировать основные параметры развития и выбрать оптимальный вариант? Этот вопрос крайне противоречив, потому-что мы воздействуем на общество, а общество воздействует на нас. Во всей учебной литературе отражена точка зрения, согласно которой социология – это наука об обществе, теория которой основана на практике. Реакция на управленческое воздействие, некие резонансные колебания требуют постоянной корректировки управленческих решений в целом, а институционального регулирования, в частности.

Регулирование имеет постоянный характер возможно при наличии государственной воли, политического решения, наличия некоей информационной базы или группы экспертов. Оптимальным представляется модель, когда есть некий разработчик и государственный деятель, системно решающий поставленные вопросы. Вместе с тем, многомерность объективных и субъективных факторов, влияющих на процесс институционального регулирования требуют постоянной работы данного тандема. К сожалению, у большинство «танDEMов» формируются исключительно во время подготовки программных документов.

При этом в большинстве случаев ведомственная разобщенность и многомерность вертикали власти крайне затрудняют институциональное регулирование.

Итак, институциональное регулирование в массе своей требуется в период, когда уровень издержек, обусловленных системными противоречиями, начинает приводить к кризисным явлениям. В российском опыте модернизация научных исследований, профессионального образования генерируется органами государственной власти, так как эти сферы напрямую не входят в интересы бизнес-структур. Оговоримся, что хорошим исключением является создание третьего поколения федерального государственного стандарта, основанного на компетентностном подходе.

Институциональное регулирование представляет собой набор норм и правил генерируемых государством для приведения общественных процессов в желаемое русло. Наиболее эффективным оно представляется в социальном секторе, а также в тех отраслях, где велика доля государственного финансирования. Вместе с тем, институциональное регулирование – динамичный процесс и явление, так как

существуют ряд издержек и ограничений, субъективных явлений, которые требуют существенной корректировки процессов вмешательства.

Есть много путей и уровней институционального регулирования. Вместе с тем, динамичный характер институционального регулирования требует дальнейших совместных усилий науки и государственных органов власти.

Социальные институты, являясь формами социальных практик задают «правила игры» в обществе, организующие взаимоотношения между людьми. Институциональные изменения определяют тип общества, развиваются во времени и таким образом являются ключом к пониманию исторических перемен¹. Социальные институты будучи своеобразным каркасом общества, непосредственно влияют на процессы социальной стратификации, на формирование новых социальных групп.

Главной особенностью современного состояния российского общества является его переходное состояние. В связи с этим проявляется огромный научный и практический интерес к регулятивной функции и управленческому потенциалу социальных институтов как основных факторов, влияющих на перемены в модели социальной стратификации в нашей стране и конкретных регионах.

Определенные проблемы существуют и в теоретическом осмыслении модернизации социальных институтов, их адаптации к современным социально-экономическим условиям. Трансформация социальной структуры обуславливает необходимость разработки инструментария для повышения уровня жизни населения страны. Своевременное решение проблемы эффективности социальных институтов в настоящее время рассматривается и в контексте становления гражданского общества. Актуальность изучения регулятивной роли социальных институтов в значительной мере обусловлена тем, что назрело противоречие между их значением и практикой государственного управления, оторванной от сложившейся институциональной базы социальных взаимоотношений в обществе.

Существенного усовершенствования требует модель государственного регулирования рынка труда, организационно-экономическая модель подготовки кадров и управления человеческим потенциалом региональных сообществ. В частности, немаловажное значение в социализации личности, формировании человеческого капитала страны имеет система подготовки кадров высшей квалификации.

Значительная часть исследователей в трактовках социальной структуры акцентирует внимание на роли экономических институтов, а в особенности на институте собственности. По имущественному критерию определяется дифференциация общества на социальные классы в трудах Платона, М. Агриппы, Г.А. Саллюстия, Ж. Мелье, Вольтера, Г. Рейналя и В.Консидерана. Деление общества на классы с использованием таких критериев, как отношение к средствам производства и место в общественном разделении труда, было характерно для В. Зомбарта. Он выделял юнкерство, буржуазию, мелкобуржуазное мещанство и пролетариат. Российский социолог М.М.Ковалевский выделял в социально-классовой структуре современного ему российского общества: 1) городской и сельский пролетариат; 2) крестьян-общинников; 3) сельское духовенство; 4) мелких собственников и 5) купцов с промышленниками.

М.И. Туган-Барановский выделял аристократию (землевладельцев), класс буржуазии, класс пролетариата с включением мелкой буржуазии и крестьянства.

¹ См.: *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. / Пер. с англ. А.Н.Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. С. 17.

Подобным же критерием в оценке социальной структуры общества руководствовался О. Аммон. Так же по отношению к средствам производства была основана социально-классовая структура у Ж.-Т. Рейно, П. Леруа, П.Ж. Прудона. Эти исследователи рассматривали структуру общества, как совокупность классов: рабочего класса и капиталистов, работников и хозяев, пролетариата и буржуазии, трудового класса и капиталистов. Более простую структуру имело классовое построение у Э.Б. Кондильяка: собственники и наемные рабочие. Ф. Кене дифференцировал общество на классы собственников, производительный и класс бесплодный, непроизводительный.

К. Маркс, исходя из отношений к средствам производства, выделял три класса: землевладельцы, капиталисты и рабочие. Вместе с этим, К. Маркс отмечал важность рассмотрения социальной структуры общества с учетом многообразия социальных институтов ². В работе «К критике гегелевской философии права» он заявлял, что для него такие общественные институты, как семья, государство, гражданское общество не абстракции, а социальные формы существования человека ³. Исторический анализ социальных институтов дан Ф. Энгельсом в работе «Происхождение семьи, частной собственности и государства».

В период становления многоукладности организационно-правовых форм предприятий институт собственности играет одну из определяющих ролей в изменении модели социальной стратификации.

Другой концептуальный подход в рассмотрении влияния социальных институтов на общественную стратификацию выражается в выдвигании во главу угла феномена власти. Гельвеций и Сен-Симон, в качестве критерия дифференциации общества на классы, определяли наличие или отсутствие властных полномочий и соответствующих прав отдельного индивида или группы. Использование двух критериев: имущественного и правового для характеристики социальной структуры общества встречается у различных исследователей.

Вебер считает, что класс – это люди, находящиеся в одинаковой социальной ситуации ⁴, дифференцируют структуру такие факторы, как «собственность», «престиж» и «власть».

Р. Дарендорф считал, что именно борьба за власть, а не за средства производства становится одним из факторов регуляции социальных отношений. Он дифференцировал понятие «власть» на два производных: «авторитет» и «харизма», взаимоотношение которых определяют особенности социальных отношений и социальную структуру общества.

Одним из первых социологов, указавшим на взаимосвязь совокупности социальных институтов и социальной структуры общества, является Г.Спенсер. Социальные институты он определяет как механизмы самоорганизации совместной жизни людей.

В дальнейшем, институциональный подход развивался в трудах таких ученых, как Т.Веблен, У. К. Митчелл, Д. М. Кларк, У. Гамильтон⁵. Логически институционалисты вывели закономерность: когда обычаи распространяются по всему обществу, – возникают институты, в свою очередь укрепляющие обычаи. Именно институты согласовывают человеческую деятельность, сохраняя ее постоянство через поколения.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е. Т. 27. С. 406.

³ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е. Т. 1. С. 263.

⁴ Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1996. С. 81.

⁵ Коуз Р. Фирма, рынок и право. – Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1993.

«Новейший институциональный подход» представлен в трудах Д. Норта, Дж. Ходжсона⁶. В последние десятилетия в рамках институционализма начал развиваться подход, рассматривающий институты в комплексе, без доминирования экономического подхода.

Российские исследователи в качестве факторов трансформации рассматривают комплекс социальных институтов. Появление многофакторных концепций в характеристике социальной структуры общества обусловило становление нового – стратификационного подхода.

Проблеме трансформации социальной структуры и становления новой модели социальной стратификации современного российского общества посвящены труды А.Л. Арутюнян, Ю.В. Арутюняна, Л.А. Беляевой, З.Т.Голенковой, Н.С.Ершовой, Т.И. Заславской, Г.И. Осадчей, И.И.Подойницыной, В.В.Радаева, Н.М. Римашевской, М.Н. Руткевича, А.Г.Симакова, В.Б. Тихомирова, Н.Е. Тихоновой, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядова⁷.

Н.М. Римашевская и И.А. Дискин, при исследовании проблемы трансформации социальной структуры современного российского общества, используют такой критерий, как «степень адаптированности людей к новым экономическим и социальным реалиям, осознание своих интересов»⁸. В стратификационной структуре они выделяют пять слоев.

⁶ Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997; Ходжсон Д. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории. М.: Дело, 2003

⁷ Беляева Л.А. Социальная модернизация в России в конце XX века. М., 1997; Голенкова З.Т. Социальная стратификация современного российского общества: поиски подходов к изучению. // Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы»: В 3 т. М.: Альфа-М, 2003; Ершова Н.С. Трансформация правящей элиты России в условиях социального перелома // Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития / Под общ. ред. Т.И. Заславской, Л.А. Арутюнян. М.: Интерпракс, 1994. С. 151-155; Заславская Т.И. Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск: Наука. Сиб. предприятие РАН, 1999; Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. – М.: Дело, 2002; Заславская Т.И. Трансформационный процесс в России: социоструктурный аспект // Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Ред. кол.: Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск: Наука. Сиб. предприятие РАН, 1999; Здравомыслов А.Г. К итогам дискуссии // Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития / Под общ. ред. Т.И. Заславской и Л.А. Арутюнян. М.: Интерпракс, 1994; Здравомыслов А.Г. Социология российского кризиса : Ст. и докл. 90-х г. М.: Наука, 1999; Мансуров В.А. Интеллигенция в структуре общества и власти. // Резюме научных отчетов 1991-1994, М., 1995; Осадчая Г.И. Социальная сфера общества: теория и методология социологического анализа. М.: Союз, 1996; Подойницына И. И. Общество открытых классов: очерки о моделях социальной структуры. Новосибирск: Наука, 1999; Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1996.; Римашевская Н. М. О социальной цене реформ// Великий незнакомец: крестьяне и фермеры в современном мире / Сост. Т. Шанин; Под. ред. А. В. Гордона. М.: Издательская группа «Прогресс» - «Прогресс-академия», 1992; Римашевская Н., Дискин И. Россия: социальная доктрина переходного периода. - М.:1995; Руткевич М.Н. Общество как система. Социол. очерки. СПб.: Алетейя, 2001; Симаков А.Г. Социальная стратификация в постсоветский период: стратегия и тактика социальной работы. - М.: Изд-во «Союз», 1996; Тихонова Н.Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. – М.: РОССПЭН, 1999; Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. М.: Прометей, 1998; Уржа О.А. Стратификация и социальное управление. М: Изд-во МГСУ «Союз», 2000

⁸ Римашевская Н., Дискин И. Россия: социальная доктрина переходного периода. М., 1995. С. 27–28.

Управленческие основы регулирования трансформации социальной структуры изложены в трудах О.А. Уржа ⁹.

Большое значение для исследования имел ряд трудов, посвященных проблеме социально-экономических проблем модернизации образования ¹⁰.

Наличие значительного количества работ, в которых рассмотрены особенности трансформации социальной структуры, создает определенную основу для качественно нового понимания концепции институционального регулирования модели социальной стратификации региона. Это касается разработки проблем модернизации социальных институтов, сокращения издержек взаимодействия при качественном повышении уровня человеческого капитала, снижения поляризации населения по уровню доходов, достижения адекватного состояния системы подготовки кадров.

Наиболее актуальными научно-практическими проблемами являются модернизация социальных институтов, совершенствование модели прогнозирования социальной структуры, мониторинга взаимодействия института государственной власти с другими социальными институтами, в том числе с системой подготовки кадров. В прямой постановке вопросы разработки теоретических и методологических аспектов институционального регулирования социальной структуры населения региона во взаимосвязи с социологическим анализом не предпринимались.

⁹ Уржа О.А. Теоретико-методологические основы управления процессами функционирования социальной структуры современного российского общества (социологический аспект): Дис. докт. социол.наук: 22.00.08. – Москва, 2000. С. 27

¹⁰ Акперов И.Г. Прогнозирование потребности в специалистах и управление региональной системой образования. М.: Высш. шк., 1998.; Воронин А.А. Экономика высшего образования в новых условиях хозяйствования. М.: Науч. исслед. ин-т высш. образования, 1999; Гапоненко А.Л., Полянский В.Г. Развитие региона: цели, закономерности, методы управления. М.: Изд-во РАГС, 1999; Долятовский В.А. Метод и модель прогнозирования потребности в кадрах. // Научно-техническое прогнозирование. Днепропетровск: ДГУ, 1986.; Добрынин А.И., Дятлов С.А., Кононов В.А., Курганский С.А. Производительные силы человека: структура и формы проявления. СПб.: СПбУЭФ, 1993; Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. - СПб.: СПбУЭФ, 1994; Дятлов С.А. Человеческий капитал России: проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики. СПб.: СПбУЭФ, 1995; Дятлов С.А. Экономика образования в условиях переходного периода. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1995; Ефремов Л.Г. Стратегическое управление высшим образованием в республиках России. СПб.: Изд-во СПбЭиФ, 1999; Жильцов Е.Н., Костянян С.Л. Проблемы рационального использования специалистов. // Изв. АН СССР. Сер.: Экономика. – 1975. - №3. – С. 47-58; Итин Ю.К. Финансирование высшей школы России: теоретико-методологические проблемы. М.: Магистр, 1998; Молчанов И.Н. Динамика современного высшего образования. Ростов н/Д, 1999; Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг.: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – М., 1995; Романкова Л. И. Высшая школа: социальные технологии деятельности. М.: НИИВО, 1999; Сосновская Л.Н. Рыночная оценка затрат и результатов в высшем образовании. // Вуз и рынок: Кн.1. М., 1992. – с. 308-310; Шаммазов А. М., Родионова Л. Н., Ванчухина Л. И. Экономика высшей школы: опыт, проблемы, пути становления. Уфа, 1998; Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябушкин Б.С. Экономика образования: Учебное пособие. М.: Российское педагогическое агентство, 1996.

РАЗДЕЛ I.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПОДХОДА К АНАЛИЗУ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ОБЩЕСТВА

Глава 1.

Сущность социальных институтов как регуляторов социальной структуры

Процессы социальной стратификации российского общества в последнее десятилетие отличаются масштабами и скоростью под влиянием проводящихся в стране реформ. Современные социологи связывают реформы и их последствия с ведущей ролью государственно-правовых институтов, которые повлияли на экономические процессы, и как следствие, на уровень жизни населения.

Периодизация становления институционального подхода основана на фактических положениях трудов отдельных исследователей. Эти труды имеют принципиальное значение для социальной политики и научной мысли в отдельных государствах. Институциональный подход издавна применяется в различных отраслях знания, в его рамках функционирует несколько научных школ. Его периодизация свидетельствует о его актуальности и востребованности в переходный период.

Первоначально институциональный подход применялся в юридической науке. Так, например, в «Энциклопедическом социологическом словаре» понятие «институт» толкуется как «совокупность норм права, регулирующих определенную группу обществ, отношений одного порядка и обычно составляющих часть соответствующей отрасли права»¹¹. В этом ощущается влияние того факта, что первоначально изучением институтов занимались правоведы. Не случайно основоположником методологии институционализма является Морис Ориу, специализирующийся в сфере права. Этот французский правовед разработал концептуальную конструкцию института-корпорации, совмещавшей в себе социальный и формально-юридический аспекты. Помимо этого, институт-корпорация признавался нормативно-процедурной формой реализации присущей ему и его определяющей направляющей идеи. М. Ориу, рассматривая значение понятия «институт», выделял его как особую категорию, которая выступает не только средствами правовой техники, но и элементами социальной организации. Он отмечает, что: «Есть два вида этих последних, существуют социальные институты, являющиеся корпорациями, имеющие в виду живую индивидуальность и юридическую личность затем – такие, которые, напротив, относятся к категории неодушевленных предметов»¹². В обеспечении социальной

¹¹ Энциклопедический социологический словарь. М., 1995. С. 227–228.

¹² Ориу М. Основы публичного права. М., 1929. С. 114.

стабильности Ориу решающую роль отводил обладающим свободой волей корпоративным институтам¹³.

Мы считаем необходимым связать с институциональным подходом творчество таких классиков социологии, как Э. Дюркгейм и Г. Спенсер. Не будучи отнесены к институционалистам, эти ученые теоретически разработали многие положения, которые были развиты уже в наши дни в рамках «нового институционального подхода». Одним из первых социологов, указавшим на взаимосвязь социальных институтов и социальной структуры общества, является Г. Спенсер. Им была разработана теоретическая система, включающая в себя социальные институты – механизмы самоорганизации совместной жизни людей. В типологизации обществ на «военные» и «промышленные» большое значение придается типу взаимодействия людей, степени преобладания социальных институтов: «Начиная с развития семьи, социология должна описать и объяснить возникновение и развитие политической организации, эволюцию церковных учреждений и отправлений, контроль, заключенный в обрядовых формах, и отношения между регулятивными и производительными структурами каждого общества. Рассмотрев развитие этих элементов, мы должны перейти к рассмотрению других, ассоциированных с ними элементов, развитие которых помогает социальной эволюции и получает от нее помощь, к вопросу о развитии языка, знания, нравственности и эстетики. Наконец, мы должны рассмотреть взаимную зависимость строений, отправлений и продуктов, взятых во всей их совокупности. Высочайшая задача социологии заключается в достижении такого понимания этого обширного и разнородного агрегата, при котором можно было бы видеть, каким образом характер каждой группы на каждой стадии развития определяется отчасти ее собственными antecedентами, отчасти влиянием на нее остальных групп в прошедшем и настоящем»¹⁴. При этом Г. Спенсер определил степень влияния государственно-правовых институтов на изменения в обществе. В частности, повышение милитаристских отношений и повышение государственного контроля в период военных конфликтов способствует приобретению промышленным обществом черт военного¹⁵.

Другой основатель социологии, Э. Дюркгейм, рассматривал институты в качестве предмета социологии. «Можно назвать институтом все верования, все способы поведения, установленные группой. Социологию тогда можно определить как науку об институтах, их генезисе и функционировании». В своем труде «Самоубийство» изменения взаимоотношений людей классик социологии объяснял качественными изменениями роли семьи как социального института. Дюркгейм подчеркивает повышение роли образования как социального института именно в период трансформации социально-экономических отношений.

Дюркгейм впервые высказал идею о том, что институты имеют постоянный характер, обусловленный наличием постоянных человеческих потребностей: «Старые институты никогда не исчезают с утверждением новых настолько, чтобы не оставить никаких следов своего существования. Они сохраняются не только как пережиток, но потому, что сохраняется также нечто от потребностей, которым они отвечали»¹⁶.

¹³ См.: там же. С. 115.

¹⁴ Спенсер Г. Синтетическая философия. К., 1997. С. 286.

¹⁵ См.: там же. С. 297.

¹⁶ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М., 1996. С. 35.

Эти положения, на наш взгляд, заложили основу институционального подхода и при определенной адаптации к современным условиям позволят изучать взаимосвязи социальной структуры и социальных институтов.

«Старый институционализм» охарактеризован такими именами, как Т.Веблен, У. К. Митчелл, Д. М. Кларк, У. Гамильтон. Отличительной чертой данного направления считается то, что оно базировалось на том утверждении, что обычаи становятся общими для группы или социальной культуры. В этом случае часть исследователей вела речь о подражании, другая – о прирожденных инстинктах. Логически институционалисты вывели закономерность: когда обычаи распространяются по всему обществу – возникают институты, в свою очередь, укрепляющие обычаи. При этом обычаи как институты имеют консервативный характер и не склонны к новациям. Знания в этом случае частично базируются на обычаях и фактически передаются в их рамках. Именно институты согласовывают человеческую деятельность, сохраняя ее постоянство через поколения. На рубеже XIX–XX столетий «старый институционализм» в большей степени ориентировался на личность. Данное обстоятельство выразилось в выработке тезиса, согласно которому действия людей обусловлены обычаями и нормами. Институты рассматриваются как возможные основы или единицы анализа. В отличие от кейнсианства институционалисты заложили основы изучения воздействия социальных институтов на развитие экономики.

В этот период ученые определяли социальный институт через категорию «обычай». Веблен трактует институты как «установившиеся обычаи мышления, общие для данной общности людей». У. Гамильтон, развивая эту идею, определяет институт как «в некотором отношении превалирующего и неизменного способа мышления или действий, покоящегося на обычаях группы людей или целого народа». Социальные институты рассматривались как социально-психологические феномены, замешанные на привычках, обычаях, инстинктах. Соответственно в этот период институционализм отрицал концепцию «рационального человека» ортодоксальной экономической теории.

Часть исследователей выделяют различия между неоинституциональной и неоклассической теорией по кругу изучаемых вопросов. По мнению некоторых исследователей, неоклассическая теория имеет более узкие задачи, непосредственно связанные с распределением ограниченных ресурсов при помощи ценового механизма и при заданных предпосылках. Ко второму характерному отличию она относит то, что неоклассическая теория изучает экономику в отрыве от транзакционных издержек, институтов и т.п. Вместе с тем неоинституциональная теория рассматривает экономические, политические и социальные процессы в комплексе. При этом уделяется большее внимание изучению взаимосвязей в условиях транзакционных издержек и без применения концепции «рационального человека» неполной рациональности.

Характерным отличием является объем сферы анализа, который у неоклассиков в большей степени не выходит за рамки системы хозяйствования. В неоинституциональном подходе изучаются процессы, которые проходят в странах с различным уровнем экономики, в том числе и в странах с нерыночной экономикой. В неоинституциональной теории базовым понятием для анализа рассматривается «институт», но часть исследователей в своих теоретических построениях ориентируется и на индивидов.

Большое значение неоинституциональный подход придает историческим особенностям определенного общества. «История имеет значение. Она имеет значение не просто потому, что мы можем извлечь уроки из прошлого, но и потому, что

настоящее и будущее связаны с прошлым непрерывностью институтов общества. Выбор, который мы делаем сегодня или завтра, сформирован прошлым. А прошлое может быть понято нами только как процесс институционального развития. Интегрировать понятие «институты» в экономическую теорию и экономическую историю – значит сделать важный шаг в развитии этой теории и истории»¹⁷.

Если обратиться к другим определениям, то можно привести следующие:

«Институты – это словесный символ для лучшего обозначения группы общественных обычаев. Они означают преобладающий и постоянный образ мысли, который стал привычным для группы или превратился для народа в обычай... Институты устанавливают границы и формы человеческой деятельности...»¹⁸.

«Институты – это разработанные людьми ограничения, а также факторы принуждения, структурирующие их взаимодействие. Все вместе они образуют побудительную структуру обществ и экономик»¹⁹.

Стоит подчеркнуть, что, несмотря на достаточно четко выверенную методику исследований, неинституциональная теория позволяет подвергать существенной модернизации экономику и общество стран как с рыночной, так и с нерыночной экономикой. Позитивной стороной «старого институционализма» мы считаем формирование теории, с помощью которой можно было проследить страновые особенности каждого государства, отход от схематичной модели «рационального человека», который доминировал в западноевропейской и американской экономической науке. Исследователями определено, что «старый институционализм» в общественных науках характеризуется как оппортунистический по отношению к современной ему экономической науке.

Поланьи пишет: «Величайшая из трагедий, сопровождавших промышленную революцию, была вызвана отнюдь не жадностью и бессердечием алчущих прибыли капиталистов, — хотя бесчеловечной жестокости в ее летописях было предостаточно, — но тем социальным опустошением, которое производит рыночная экономика, действующая бесконтрольно. Люди не сумели понять, что значит связь и единство общественного организма»²⁰.

В дальнейшем эта тенденция была отчасти преодолена и становление новой институциональной экономики связано с творчеством таких исследователей, как Р.Коуз, О. Уильямсон, Р. Нельсон, С. Уинтер, М. Олсон, Р. Познер.

Характерной чертой в методологии нового институционального подхода является разграничение социальных институтов и организаций. На наш взгляд, данная тенденция обусловлена особенностями общественного разделения труда, характерного для западноевропейских стран и США во второй половине XX столетия. В частности, один из представителей данного течения в институционализме, Р.Коуз, писал: «... большинство людей в Соединенных Штатах, Великобритании и других западных странах заняты в фирмах, большая часть производства осуществляется фирмами, и эффективность всей экономической системы в очень большой степени зависит от того,

¹⁷ Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997. С.12.

¹⁸ Веблен Т. Теория праздного класса. М., 1984. С. 6.

¹⁹ Мильнер Б.З. Предисловие к работе Д. Норта «Институты, институциональные изменения и функционирование экономики» М., 1997. С. 5–9.

²⁰ Макайвер П. М. Предисловие редакторов издания /Поланьи К. Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / Перевод с английского А. А. Васильева, С. Е. Федорова и А. П. Шурбелева. Под общей редакцией С. Е. Федорова. – СПб.: Алетейя, 2002. – С. 7.

что происходит внутри этих экономических молекул»²¹. Данное обстоятельство показывает, что процессы социальной стратификации в американском обществе в определенной степени являлись фактором развития институционального подхода.

Перемещение акцента на институты определило новые методологические основы – отход от объяснения усилил прикладной аспект институционального подхода. В данном случае основное внимание стало уделяться социальным институтам и организациям. Изучение индивидов постепенно отошло на второй план.

О. Уильямсон приводит следующую трактовку основных операциональных терминов нового институционализма: «Институциональная среда (institutional environment) – правила игры, определяющие контекст, в котором осуществляется экономическая деятельность. Базовые политические, социальные и правовые нормы образуют основу производства, обмена и распределения. Институциональное устройство (institutional arrangement) – контрактное отношение или структура управления, объединяющая хозяйственные единицы и определяющая способ их кооперации и/или конкуренции»²². Он считает, что новая институциональная экономическая теория (new institutional economics) исходит из двух отправных суждений: во-первых, из того, что институты имеют важное значение в хозяйственной жизни, и, во-вторых, из того, что они поддаются научному анализу²³. В отличие от концепции ранних институционалистов, социальный институт рассматривается Уильямсоном как механизм управления контрактными отношениями, что позволяет перенести центр институционального анализа на уровень опосредуемых ими отдельных транзакций: «Необходимо уделять больше внимания *организационным* (а не технологическим) аспектам экономических институтов и целям *эффективности* (а не целям монополии). ...Я смею утверждать, что весь ряд организационных нововведений, которыми отмечено развитие экономических институтов капитализма за последние 150 лет, нуждается в переосмыслении на основе теории транзакционных издержек»²⁴.

В рамках данного направления ключевым понятием, ставшим классическим в экономической науке являются «транзакционные издержки». Сам О.Уильямсон определяет теорию транзакционных издержек как микроаналитический подход к изучению экономической организации. «Поэтому она предполагает акцентирование внимания на типичных для последней транзакциях и на усилиях по экономии связанных с ней затрат. Транзакция имеет место тогда, когда товар или услуга переходит от заключительной точки одного технологического процесса к исходной точке другого, смежного с первым. Заканчивается одна стадия деятельности и начинается другая. При хорошо организованной смене технологических процессов, как в эффективно работающей машине, эти переходы происходят гладко»²⁵.

По Т. Эггертсону, не существует четкого определения транзакционных издержек: «В общих словах транзакционные издержки суть затраты, возникающие, когда индивиды обмениваются правами собственности на экономические активы и обеспечивают свои исключительные права»²⁶.

²¹ Коуз Р. Фирма, рынок и право. М., 1993. С. 8

²² Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, отношенческая контракция. СПб., 1996.

²³ Уильямсон О.И. Экономические институты... С. 17.

²⁴ Уильямсон О.И. Экономические институты... С. 51.

²⁵ Уильямсон О.И. Экономические институты... С. 28.

²⁶ Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты. М., 2001. С. 29.

Считается, что, выделив проблему сравнительных преимуществ внутрифирменной и рыночной моделей координации с точки зрения экономии присущих им трансакционных издержек, О.И. Уильямсон смог придать институционализму новое качество. Отныне это направление стало конструктивной альтернативой неоклассической теории фирмы и рынков. Считается, что именно Уильямсон в книге 1975 г. впервые употребил термин «новая институциональная экономическая теория»²⁷.

В целом для нового институционального подхода характерно преобладание экономической составляющей, что в немалой степени обусловлено существовавшей системой общественного разделения труда в США. Положительной чертой нового институционального подхода можно считать переход от жесткой оппозиции к неоклассике к конструктивному диалогу. Именно в этот период произошел определенный переко в методологии исследований: на первый план выдвинулось изучение экономических институтов.

В последние десятилетия в рамках институционализма начал развиваться подход, рассматривающий институты в комплексе, без доминирования экономического подхода. «Новейший институциональный подход» в общественных науках представлен Д. Норт, Дж. Ходжсоном. Один из ведущих представителей данного направления, Д. Норт, считает: «Институты – это «правила игры» в обществе, или, выражаясь более формально, созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми. Следовательно, они задают структуру побудительных мотивов человеческого взаимодействия – будь то в политике, социальной сфере или экономике. Институциональные изменения определяют тип общества, развиваются во времени, и таким образом являются ключом к пониманию исторических перемен»²⁸. В этом высказывании подчеркивается та роль, согласно которой существующая модель взаимодействия формирует тип и структуру общества.

Основной переменной в методологии институционализма был перенос акцента с экономических процессов к институтам: «Институты также являются ключом к пониманию взаимоотношений между обществом и экономикой и влияния этих взаимоотношений на экономический рост (или стагнацию и упадок)»²⁹. Перемещение акцентов в изучении от экономических к социальным институтам в целом, обозначает комплексное изучение общества. Соответственно институциональный подход может быть применен в различных странах с учетом их особенностей.

Норт считает, что каждая экономическая и политическая модель соответствует уникальному набору институциональных ограничений. В его трудах данная проблема рассматривается с точки зрения вопроса об эффективных и неэффективных институтах: «...рассматривать институты как детерминирующие факторы экономического процесса, а изменения в соотношении цен – как источник институциональных изменений»³⁰. Согласно его воззрениям, эффективные институты возникают в тех обществах, в которых имеются встроенные стимулы к созданию и закреплению эффективных прав собственности³¹. Он же указал на то обстоятельство, что институциональным равновесием является «ситуация, в которой при данном соотношении сил игроков и данном наборе контрактных отношений, образующих

²⁷ Уильямсон О.И. Экономические институты... С. 16.

²⁸ Норт Д. Институты, институциональные изменения... С. 17.

²⁹ Норт Д. Институты, институциональные изменения... С. 151.

³⁰ Норт Д. Институты, институциональные изменения... С. 22.

³¹ Норт Д. Институты, институциональные изменения... С. 178.

экономический обмен, ни один из игроков не считает для себя выгодным тратить ресурсы на реструктуризацию соглашений»³². Часть исследователей рассчитывает на то, что институциональный подход позволит объяснить существующую дифференциацию социально-экономического развития отдельных стран. Считается, что «новейший» институционализм осуществил удачный синтез «старого» и «нового», преодолев оппозиционное отношение к неоклассической экономии первого и внеисторического подхода второго. Норт дифференцирует понятия «организация» и «институт»: «В понятие «организация» входят политические органы и учреждения (политические партии, Сенат, городской совет, контрольное ведомство), экономические структуры (фирмы, профсоюзы, семейные фермы, кооперативы), общественные учреждения (церкви, клубы, спортивные ассоциации и образования (школы, университеты, центры профессионального обучения). Организация – это группа людей, объединенных стремлением сообща достичь какой-либо цели»³³.

По Норту, институциональная матрица представляет собой сложный конгломерат взаимосвязанных формальных правил и неформальных ограничений политической, экономической и правовой систем. При этом институты могут выражаться в формальных правилах, принимая форму документов (конституций, законов и т.д.). Тем не менее они имеют и неформальный характер: общепринятые условности, кодекс поведения, то есть в неформальные, «неписанные» правила, которые регулируют все сферы общественной жизни. Соответственно, неформальные правила имеют большое влияние на жизнь общества и также регулируют социальные процессы, как и формальные.

Д. Норт выделяет следующие виды зависимости между старыми и новыми институтами

– path dependence – глубокая связь, сильная зависимость новых институтов от старых;

– path determinacy – менее сильная зависимость, оставляющая место для возникновения совершенно новых институтов;

– и path indeterminacy, или – path independence – отсутствие явной связи между старыми и новыми институтами³⁴.

Анализ прошлого конкретного общества позволяет определить те ориентиры, по которым оно развивается. При анализе обществ, для которых нехарактерно длительное доминирование рыночных отношений в истории, применение «новейшего институционального подхода» можно дать более объективную картину. Начав с оппозиции к неоклассическому подходу в экономике, институционализм постепенно интегрируется с новейшими течениями в экономике и социологии.

«Новейший институциональный подход» ознаменовал в социологии переход от изучения исключительно экономических институтов к комплексному подходу в исследовании общества. Прослеживается определенный недостаток: на данный момент институциональный подход мало применяется в изучении социальной структуры.

Исследователей интересует вопрос, каким образом создаются, функционируют и поддаются изменениям социальные институты. Проблема институализации вызывает пристальное внимание ученых, но более глубоко разработана в американской социологии. В частности, Т. Парсонс отметил: «... главным предметом

³² Норт Д. Институты, институциональные изменения... С. 112.

³³ Норт Д. Институты, институциональные изменения... С. 20.

³⁴ Норт Д. Институты, институциональные изменения... С. 18.

социологического анализа является институциональный аспект социального действия. Говоря в самых общих выражениях, это такая область, в которой выявляются действующие в социальных системах нормативные экспектации, коренящиеся в культуре и определяющие, что именно надлежит делать при тех или иных обстоятельствах людям в различных статусах и ролях одного или нескольких различных значений»³⁵.

Дж. Тернер дал обширную характеристику проблеме институализации, рассматривая в качестве центральной проблемы социологии «проблему порядка»: выделив два понятия, «институционализация» и «деинституционализация». Этот ученый подчеркнул, что проблема институционализации – деинституционализации актуальна на всех уровнях социальной организации. «Идет ли речь о малой группе с межличностными отношениями, беспокойной толпе или сборище, большой и сложной организации или обществе в целом, социологическую теорию интересуют лишь условия, при которых могут возникнуть определенные модели структуры»³⁶.

В.Я. Гугняк под общими методологическими принципами институционального подхода понимает следующие:

- происходит расширение рамок экономического анализа за пределы рыночной сферы, что обусловлено социальной основой экономической деятельности;
- индивидуальная психология, как одна из фундаментальных основ ортодоксальной теории, должна уступить место психологии социальной;
- экономический анализ должен преодолеть разрыв с реальностью, связанный с использованием абстрактно-дедуктивного метода, который вносит в теорию элементы схоластики. Изучение экономики должно опираться на эмпирически наблюдаемые факты;
- поскольку социальная реальность постоянно изменяется, ее нельзя понять вне эволюции; историко-генетический, или эволюционный подход неизменно присутствует среди основных методологических доминант институционально-социального направления;
- экономическое исследование вряд ли будет плодотворным, если оно не будет учитывать специфику социально-экономического развития страны, ее традиции, образ жизни и менталитет народа, сложившиеся социальные институты;
- институционалисты являются активными сторонниками широкого вмешательства государства в экономику, выступают за целесообразное преобразование экономических структур;
- для представителей этого направления характерно критическое отношение к капиталистическому обществу, критика ведется обычно с абстрактно-гуманистических позиций, среди них весьма распространена идеология буржуазного реформизма;
- традиционна для представителей этого направления и критика классической и кейнсианской экономических доктрин³⁷.

Характерной особенностью институционализма в экономике является то, что особенно он актуален в период усиления государственного регулирования экономикой. В частности, В.Я. Гугняк пишет: «Все эти обстоятельства поставили либералов в 30-е годы в положение обороняющейся стороны, выдвинув на авансцену тех, кто до сих пор

³⁵ Парсонс Т. Общий обзор // Американская социология: Перспективы. Проблемы. Методы. М., 1972. С. 365.

³⁶ Тернер Дж. Структура социологической теории. М., 1985. С. 28

³⁷ См.: Гугняк В.Я. Институциональная парадигма в политической экономии: На примере Франции. М., 1999. С. 4.

оставался в тени, – экономистов, выступавших в защиту идеи социального контроля и активного государственного интервенционизма в экономику»³⁸. Институционализм в XX столетии имел эмпирическую базу в виде курса социально-экономических программ и мероприятий по преодолению кризисных последствий социально-экономических кризисов. Так, например, во Франции в 50-70-е гг. XX века это направление было доминирующим и выполняло решающую роль на формировании экономической политики страны. В 30-х гг. США институционализм обладал большим влиянием и был связан с деятельностью Ф.Д. Рузвельта. «Новый курс» американского президента позволил преодолеть депрессию в экономике³⁹. При этом учеными дается различная характеристика взаимоотношений институционализма и неоклассической экономической теории. По мнению некоторых исследователей, «старый институционализм» находился в оппозиции неоклассике и кейнсианству: В дальнейшем институционализм и неоклассика интегрировались⁴⁰.

Э. Гидденс рассматривал структуры, структуральные свойства в предложенном им расширенном понимании. В его прочтении структуры являются социальными институтами. В частности, он считал оправданным, что как совокупность правил и ресурсов, структура участвует в воспроизводстве социальных систем и является основным понятием теории структурирования. По его мнению «структура» (социальные институты) в более общем виде есть нечто, относящееся к институционализированным характеристикам (структуральным свойствам) обществ. И в том, и в другом случае «структура» представляет собой родовую категорию, встречающуюся в каждом из ниже перечисленных структурных понятий:

- (1) *структуральные принципы*: принципы организации социетальных общностей;
- (2) *структуры*: совокупности правил и ресурсов, используемые в процессе институциональной артикуляции социальных систем;
- (3) *структуральные свойства*: институционализированные характеристики социальных систем, растянутые в пространстве и времени.

Итак, Гидденс ведет речь об институциональной структуре обществ. Он подчеркивает, что определение структуральных принципов и их положения в межсоциетальных системах является одним из самых сложных уровней институционального анализа. По его мнению, анализ структуральных принципов относится к способам дифференциации и артикуляции общественных институтов в «глубочайших» диапазонах пространства-времени⁴¹.

Отечественная социология достаточно подробно рассматривает социальные институты. В частности, энциклопедическим социологическом словаре социальные институты рассматриваются как «относительно устойчивые типы и формы социальной практики, посредством которых организуется общественная жизнь, обеспечивается устойчивость связей и отношений в рамках социальной организации общества. Деятельность социального института определяется, во-первых, набором специфических социальных норм и предписаний, регулирующих соответствующие типы поведения; во-вторых, интеграцией его в социально-политическую, идеологическую и ценностную структуры общества, что позволяет узаконить формально-правовую основу деятельности того или иного института, осуществлять

³⁸ Гугняк В.Я. Институциональная парадигма... С. 11-12.

³⁹ Гугняк В.Я. Институциональная парадигма... С. 6.

⁴⁰ Бессонова О. Э. Раздаток: институциональная теория хозяйственного развития России. Новосибирск, 1999. С. 48.

⁴¹ Гидденс Э. Устройство общества: Очерк теории структурирования. М., 2003. С. 267-268.

социальный контроль над институциональными типами действий; в-третьих, наличием материальных средств и условий, обеспечивающих успешное выполнение нормативных предписаний и осуществление социального контроля.

Каждый социальный институт характеризуется наличием цели своей деятельности, конкретными функциями, обеспечивающими достижение такой цели, набором социальных статусов и ролей, типичных для данного института... Социальный институт может быть определен как ведущий компонент социальной структуры общества, интегрирующий и координирующий множество индивидуальных действий людей, упорядочивающий социальные отношения в отдельных сферах общественной жизни»⁴².

В отечественной науке интерес к изучению социальных институтов возрождается. При сохранении использования институционального подхода правоведами больший акцент переместился в сферу экономической науки.

Повышение уровня интереса представителей общественных наук к месту и роли социальных институтов в современном обществе прослеживается в многообразии направлений периодических научных изданий, в которых публикуются результаты институциональных исследований. Большой вклад в разработку этих проблемы внесла О.Э. Бессонова, считающая, что особенностью изучения институтов является то, что их изучение возможно в рамках экономической социологии. Бессонова подчеркивает: «Эффективная институциональная система – это такая институциональная система, которая обеспечивает экономический рост... Институциональные изменения определяют то, как общества развиваются во времени, и таким образом являются ключом к пониманию исторических перемен»⁴³. Отличительной чертой институционального подхода, по ее мнению, является совмещение теоретической работы, исторических исследований и анализа ситуаций на конкретных объектах⁴⁴.

В рамках институционального подхода О.Э. Бессонова разработала собственную теорию хозяйственного развития России – теорию раздаточной экономики (теория раздатка). Данная теория принципиально отличается от доминировавшего в 90-е гг. XX века неоклассической экономической теории. Ее характерной особенностью является обоснование существования раздаточных хозяйственных систем и анализ их генезиса. О.Э. Бессоновой обосновано и существование и выделены институциональные ядра этих систем, которые состоят из институтов раздачи, сдачи, общественно-служебной собственности и административных жалоб. В трудах О.Э.Бессоновой особое значение придается институтам. Так, она пишет: «...при этом под хозяйственной системой понимается система отношений, определяемая институциональным ядром, в рамках которых общество производит средства к своему существованию. Институциональное ядро – совокупность институтов, обеспечивающих всю полноту правил и ограничительных рамок, в которых протекает хозяйственная жизнь общества и в которых общество осуществляет свою жизнедеятельность. Институты являются «генной» структурой общественной и хозяйственной жизни, невидимой внешне, а только схватываемой специальным инструментарием»⁴⁵.

Предложенная О.Э. Бессоновой периодизация основывается на исторических исследованиях, хронологические рамки которого охватывают всю историю российского

⁴² См.: Комаров М.С., Яковлев А.М. Институт социальный // Энциклопедический социологический словарь. М., 1995. С. 227–228.

⁴³ Бессонова О.Э. Раздаток: институциональная теория... С. 49–50.

⁴⁴ Бессонова О.Э. Раздаток: институциональная теория... С. 51.

⁴⁵ Бессонова О.Э. Раздаток: институциональная теория... С. 61.

государства: общинный раздаток (конец IX – начало XIII вв.); поместный раздаток (конец XIV – середина XIX вв.); административный раздаток (20–80-е гг. XX в.)

Теория институциональных матриц, разработанная в 90-е гг. XX в. С.Г.Кирдиной в большей степени опирается на цивилизационный подход: «Мы полагаем, и наши предварительные исследования это подтверждают, что многообразные институциональные комплексы, регулирующие жизнь древних и современных государств, имеют в своей основе одну из двух институциональных матриц. Мы назвали эти матрицы восточными и западными»⁴⁶. В рамках этой концепции институциональные матрицы представляют собой первичные, исходные социальные формы, своеобразные архетипы, на основе которых формировалось определенное государство. Опираясь на идеи Д. Норта и других исследователей, С.Г. Кирдина выдвигает то положение, согласно которому «институциональные матрицы инвариантны, сохраняют свою природу и определяют характер исторической эволюции государства»⁴⁷. В рамках теории институциональных матриц и одним из основных критериев эффективности модернизационных и иных мероприятий выступает их соответствие существующей институциональной матрице. «Если же социум пытается организовать свою общественную жизнь, не соразмеряясь с природой присущей обществу институциональной матрицы – неизбежны социальные потрясения, нестабильность, отставание от более развитых государств. В социальной жизни законы институциональных матриц действуют аналогично закону всемирного тяготения в физическом мире. Если использовать знание закона – можно подняться к звездам, если же пренебрегать им, то неизбежны падения»⁴⁸. В рамках теории институциональных матриц выделяются «базовые» или «социетальные» институты, регулирующие воспроизводство государств и основных сфер общественной жизни «...как глубинные, исторически устойчивые формы социальной практики, обеспечивающие воспроизводство социальных связей и отношений в разных типах обществ. Базовые институты представляют собой исторические инварианты, которые позволяют обществу выживать и развиваться, сохраняя свою самодостаточность и целостность в ходе исторической эволюции, независимо от воли и желания конкретных социальных субъектов»⁴⁹.

Ко второй группе институтов Кирдиной относятся те, которые регулируют воспроизводство и социализацию человека. Они понимаются как система связей между индивидами и группами, которые в некоторой степени обусловлены всем ходом исторической эволюции определенного социума. «Институты в данном случае понимаются в их глубинном смысле, как системы определенных и неизбежных связей между членами общества, обусловленные внешними условиями выживания социума. Тем самым институты образуют своеобразный скелет общества, обеспечивающий его историческую устойчивость и воспроизводство как социальной целостности»⁵⁰.

В.М. Быченков, автор монографии «Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъектности»⁵¹, считает: «Гермин «институт» применим к объединению людей (коллективу)... в том случае, если статус социального

⁴⁶ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. М., 2000. С. 26

⁴⁷ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы... С. 5

⁴⁸ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы... С. 5

⁴⁹ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы... С. 17.

⁵⁰ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы... С. 11.

⁵¹ См.: Быченков В. М. Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъектности. М., 1996.

объединения как целого дистанцирован от реальных индивидов, его составляющих. Институциональность, следовательно, – это системное качество социального объединения, концентрирующее, воплощающее и выражающее его свойства как целого, несводимые ни к свойствам отдельных индивидов как таковых, ни к свойствам суммы этих индивидов, ни к сумме самих этих свойств»⁵².

При решении экономических проблем частью отечественных исследователей вносится такой термин, как «трансплантация институтов». Так, например, в видении В.М. Полтеровича современные институты возникли в результате многовековой эволюции. По его мнению, механизм институциональной эволюции в некоторых чертах сходен с биологической или технологической системой. Он включает в себя генерирование инноваций, отбор эффективных институтов и их дальнейшее распространение путем имитации.

М.Б. Глотов считает, что многие определения социального института указывают на то, что он представляет собой некое формообразование, которое обладает чертами устойчивости и изменчивости, призвано организовывать и регулировать деятельность людей как представителей разнообразных социальных общностей и складывающиеся в процессах взаимодействия социальные связи. Он справедливо указывает, что социальные институты, выступают специфическим механизмом управления общественными процессами и, в тоже время являются его составной частью. Социальные институты в качестве регуляторов процессов взаимодействия и взаимосвязей людей, в конечном счете, призваны способствовать удовлетворению их материальных и духовных, личных и общественных потребностей в конкретно-исторических условиях существования.

М.Б.Глотов считает, что под социальным институтом следует понимать формы организации общественной жизни людей, устанавливающиеся в процессе исторического развития с целью регулирования их социальных действий и социальных связей⁵³. Определяя различие социальных институтов от юридических, он указывает на то, что юридические институты (брак, наследование, собственность) являются определенной совокупностью легитимных норм и правил взаимоотношений между членами общества. В свою очередь, социальные институты (семья, корпорация, арбитраж, школа, церковь, государство) являются формами существования социальных общностей, призванные организовывать и управлять процессами совместной жизнедеятельности людей в различных сферах и отраслях общества.

К числу пробелов в применении институционального подхода к трансформации социальной структуры и управления этим процессом в отечественной социологии можно отнести:

– наличие некоторой раздробленности, элементности в формировании исследовательской парадигмы. В данном конкретном случае речь идет о том, что исследователи в своих трудах ориентируются на однофакторные модели: в анализе социальной структуры преобладает изучение взаимосвязей социальной структуры с рынком труда;

– недостаточное внимание к проблеме управления транзакционными издержками. В этой связи уместным представляется применение теории транзакционных издержек в рамках модернизации конкретного социального института, как одного из факторов

⁵² Там же. С. 100.

⁵³ Глотов М.Б. Социальный институт: определение, структура, классификация. – Социс. – 2003. - №10. – С. 13-19.

трансформации социальной структуры общества страны, а также на уровне отдельного региона – субъекта Федерации;

– фактическое отсутствие трудов, в которых бы осуществлялся анализ и выработка путей оптимизации социальной структуры отдельно взятого региона с учетом модернизации конкретного социального института как комплекса взаимоотношений индивидов, групп, организаций и государства.

Данное ограничение побуждает поставить вопрос о необходимости адаптации институционального подхода в изучении социальной структуры. В частности, мы считаем оправданным обращение к классикам – Э. Дюркгейму и Г. Спенсеру. Трансформация социальной структуры должна изучаться через их взаимосвязь с социальными институтами, со снижением транзакционных издержек. Применение теории транзакционных издержек в большей степени оправдано в условиях транзитивного или кризисного положения общества.

Сказанное выше позволяет нам сделать следующие выводы.

1. Анализ эволюции институционального подхода в зарубежных странах, отраженный в трудах исследователей позволяет сформулировать следующее положение институционального подхода при изучении социальной структуры общества: изменение социальных институтов в процессе проведения реформ обусловили трансформацию социальной структуры общества. Здесь необходимо выделить следующий аспект:

– социальные институты – ориентируют и стандартизируют нормы поведения индивидов в обществе, создают социальные нормы;

– в данном конкретном случае можно говорить о том, что именно изменения предписанных норм поведения и взаимодействия индивидов опосредованы в рамках существующей системы общественного разделения труда;

– перемена модели взаимодействия напрямую связаны с изменениями социальных институтов, соответственно это оказывает влияние на существующую систему разделения труда;

– как известно, последний определяет модель социальной структуры общества, как известно, социальный статус индивида определяется в социологии на основе его профессиональной принадлежности, уровня доходов и сферы властных полномочий;

– «ограничительная рамка», которую проводят современные социологи, сосредотачивая свои усилия исключительно на изучении экономических институтов, вызывает определенные затруднения при анализе воздействия институтов на социальную структуру общества.

– особенностью предлагаемого нами институционального анализа трансформации социальной структуры является ее неразрывная связь с изменениями социальных институтов.

2. Применение институционального подхода при изучении процессов качественного изменения социальной структуры российского общества должно быть сосредоточено на изучении следующих социальных институтов: экономических, образования, государственно-правовых и политических. Для модернизации системы подготовки кадров как социального института необходимо использование в социологии достижений зарубежных исследователей, например, в теории «человеческого капитала».

Исходным в данном исследовании является соотнесение значения социальной структуры общества и институциональных основ этих процессов, определение термина «социальная структура» и изучение его с использованием институционального подхода.

До недавнего времени институциональный подход в исследовании проблемы трансформации социальной структуры в отечественной практике не применялся. Тем не менее, изучение «остатков» (по Т. Парсонсу) может означать определенный вклад в развитие теории⁵⁴.

Актуальность высказываний Э. Дюркгейма и Г. Спенсера о значении социальных институтов подтверждается тем, что «новейший институциональный подход» использует их в качестве основы для теоретических построений. Характерной чертой развития институционализма, как направления в общественных науках является то, что он возвращается к своим истокам – концепциям Э. Дюркгейма и Г. Спенсера, т.е. в большей степени к классической практике. Мы считаем, что в теоретических построениях «новейших институционалистов» идет расширение подходов к изучению общества, в частности, анализируются последствия изменений «социальных институтов».

3. Изучение работ исследователей, применяющих институциональный подход в общественных науках, показал, что для них характерна расстановка акцентов на экономических институтах. Последствия экономических процессов, влияют на рынок труда (общественное разделение труда, формирующего основные тенденции социальной стратификации). Исследователи определяют наличие двух школ, применяющих институциональный подход. Тем не менее институциональный подход в отечественной социологии связан с анализом единственного социального института – экономического. В рамках альтернативной экономической теории активно изучаются такие проблемы современной России, как «человеческий потенциал», уровень жизни населения, эффективность функционирования социальных институтов в новых условиях. Решение этих вопросов в рамках институционального подхода в его существующей форме вызывает определенные затруднения.

Глава 2.

Взаимосвязь институциональных и социальных трансформаций в обществе

Одной из основных проблем в социологии является исследование социальной структуры. Происходящая в последнее десятилетие трансформация социальной структуры российского общества обусловила повышенный интерес к данной проблеме.

При всем многообразии подходов к изучению данной проблемы отдельными исследователями предпринимались попытки систематизации основных теоретико-методологических подходов, трактуемой ими интерпретации самого понятия социальной структуры и выработки критериев для ее оценки. Это связано с тем, что при изучении социальной структуры общества важно определить содержание понятия, в полной мере раскрывающего его сущность. В условиях трансформации общества Российской Федерации данная проблема имеет особую актуальность.

На современном этапе частью социологов определено, что анализ трансформации социальной структуры общества не должен практиковаться исключительно как соотношение социальных групп. В частности, исследователями предлагается более широкий взгляд на трансформацию социальной структуры: «Трансформация

⁵⁴ Парсонс Т. О структуре социального действия. М., 2000.

социальной структуры – это изменение несущей конструкции общественной системы, каркаса сложившихся социальных связей, в результате которого меняются способы организации общественной жизни, существующие экономические, социальные и политические институты. Это ведет, в свою очередь, к слому целой сети более или менее устойчивых ролевых позиций и нормативных требований по отношению к конкретным членам общества, путей их социализации. Такая трансформация меняет главные линии социальной дифференциации: появление института частной собственности, коммерциализация института образования и тому подобные преобразования становятся своеобразными механизмами стратификации членов общества»⁵⁵. В качестве центра структурных изменений исследователями определены политические институты и система взаимоотношений между отдельным индивидом и политическими институтами⁵⁶.

Если обратиться к историческому опыту, то особая активность социологических дискуссий о возможных вариантах социально-экономических процессов страны характерна на рубеже XIX-XX столетий. Как известно, основной тенденцией, в рамках которой происходили социальные процессы, было эволюционное развитие капиталистических отношений. Россия начала XX в. представляла собой страну, включающую в себя огромную территорию, с различным уровнем социально-экономического, политического развития отдельных регионов. Стремительный процесс индустриализации, ярко выраженный в конце XIX в., был обусловлен проведением Крестьянской реформы 1861 г. и буржуазными реформами второй половины XIX в.

Основной проблемой социальной трансформации была огромная площадь страны при различном уровне развития регионов и сохранение политической власти аристократии. Нарождающийся класс капиталистов, тесно связанный с государственной властью, не имел традиций политической консолидации. Страна в целом оставалась крестьянской, где основной чертой социальной стратификации была сословно-этническая стратификационная модель.

Для России конца XIX – начала XX вв., также как и на современном этапе, характерна разнообразность этнического состава населения по отдельным регионам. Большинство народов стояли на различных уровнях общественного развития: от патриархально-общинного до капиталистического. Правовое положение народов отличалось разнообразием, соответствующее их уровню социально-экономического развития. Управление также осуществлялось в различных формах: в Польше была своя конституция, Финляндия получила определенную автономию в составе Российского государства. В прибалтийских губерниях доминировали промышленники и владельцы крупных латифундий, которые были представителями немецкой диаспоры⁵⁷. В некоторых регионах существовало централизованное руководство в сочетании с местным самоуправлением.

Особенностью развития социологической мысли в России была ее направленность на решение проблем общества в период перехода к капитализму. Промышленная революция в России произошла позднее, чем в странах Западной Европы, поэтому в условиях ломки социально-экономического строя социологическая наука была призвана решать проблемы общества.

⁵⁵ Уржа О.А. Стратификация и социальное управление. М., 2000. С. 56.

⁵⁶ Здравомыслов А.Г. К итогам дискуссии / Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития. М., 1994. С. 158.

⁵⁷ См.: Постников Н. Д. Политические партии Прибалтики // История национальных политических партий России. М., 1997. С. 181–190.

В рамках субъективного направления социологии, которое представляли П.Л. Лавров, Н. К. Михайловский, исследователи разработали теорию прогресса, дифференцирующую, в частности, прогресс личности и общества. Данное направление основывалось на идее необходимости эволюции монолитной крестьянской общины и вытеснения пережитков феодализма: «Крестьянство русское сохранило гораздо более первобытную традицию общинного землевладения, чем на Западе Европы, и из всех разрушительных влияний на русскую земледельческую общину сильно было лишь одно: правительственное влияние, стремившееся обратить общину в фискальный орган администрации»⁵⁸. Социологическая мысль субъективного направления была основана во второй половине XIX в. в период Крестьянской реформы, поэтому она была связана с представлением о крестьянстве как единственно возможном революционном классе. Соответственно народничество в отсутствие крупного промышленного производства в целом по стране отрицало революционную роль пролетариата⁵⁹.

Положительными моментами субъективного направления в российской социологии изучаемого периода являются попытки создания новой теории, акцентирующей внимание общества и научных кругов к проблемам страны, а также просветительские тенденции.

Позитивистское направление в социологической науке России было представлено М.М. Ковалевским и П.А. Сорокиным. Одним из основных тезисов позитивистов было то, что Россия имеет общий с другими европейскими странами путь развития: «Экономическая эволюция, совершающаяся в наше время в России, заслуживает внимание всех, интересующихся социальными науками, ибо в лице ее мы имеем дело с самым возникновением капитализма, уже более двухсот лет существующего в Европе»⁶⁰.

М.М. Ковалевский видел согласие и единение общества в конституционной монархии. Используя историко-сравнительный метод в социологии, ученый обосновал тезис о наличии общих черт в социальном развитии различных народов. Его анализ структуры российской крестьянской общины доказал наличие в ней процессов социальной дифференциации. Последствием данного вывода явилось то, что субъективное направление было лишено своей идеологической базы, согласно которой крестьянство имело вид монолитного сообщества. Изучение традиционных обществ различных народов, в частности, кавказских, привело его к выводу об исторической закономерности хода социального прогресса. Основным путем развития общества, по мнению исследователя, была солидарность, отсутствие конфликтов, сотрудничество представителей различных социальных групп, путь эволюционного реформирования: «Во Франции я республиканец. В России – сторонник конституционной монархии»⁶¹.

Его последователь, известный российско-американский социолог П. А. Сорокин большое внимание уделял просвещению общества⁶², в противовес существовавшим экстенсивным путям⁶³. Единение общества было также одним из основных требований мыслителя, особенно в опасные периоды: «Нам нужен центр, вокруг которого мы все должны сплотиться, иначе говоря, нам нужно сильное, народное правительство,

⁵⁸ Лавров П. Л. *Философия и социология*. М., 1962. Т. 2. С. 485.

⁵⁹ См.: там же.

⁶⁰ Ковалевский М. М. *Экономический строй России*. СПб., 1889. С. 1.

⁶¹ Ковалевский М.М. *Моя жизнь*. // *История СССР*. 1969. № 4. С. 65.

⁶² Сорокин П. А. «Пестрое кружево» (дорожные впечатления) // *Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет*. М., 1994. С. 210.

⁶³ Сорокин П.А. *Колонизационные вожеления* // *Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет*. М., 1994. С. 191–195.

которое стойко, честно и умело взяло бы в свои руки руль государства и твердой рукой направило бы государственный корабль по бушующим волнам событий к высоким целям народного блага и народных интересов»⁶⁴.

Видное явление в дореволюционной социологической мысли – психологическое направление. Его передовыми представителями были Н. И. Кареев и Л. И. Петражицкий, связывавшие прогресс общества непосредственно со статусом личности отдельного индивида. Но в отличие от субъективного направления психологическое подчеркивало степень развития свободы личности: «...решительно отрицалось отождествление общества с организмом и внесение в социологию без всяких оговорок и изменений принципов видовой биологии. На такой общей основе строилось в четвертой части книги понимание исторического прогресса как взаимодействия личной деятельности, перерабатывающей культуру, и надорганической среды, которая развивается по своим законам психологического и социологического характера»⁶⁵. Таким образом, Н. И. Кареев разработал собственную теорию исторического прогресса, основным критерием которой была степень свободы личности. Причиной непрочности древних цивилизаций, по мысли Н. И. Кареева, являлось доминирование меньшинства над поработанным большинством. Он считал естественным, что помимо степени свободы граждан на развитие общества большое влияние оказывает географическое положение страны. В характеристике Российского государства в допетровскую эпоху Кареев писал следующее: «...лежавшей далеко от великого водного пути...настоящее историческое захолустье...бросаются в глаза сильное развитие государственности...весьма слабое развитие личности»⁶⁶. Во время дискуссии славянофилов и западников, а также сторонников «азиатского» пути развития Н. И. Кареев, произведя анализ данных доктрин, указал только на «европейский»: «Весь, однако, ход всемирной истории и внутреннее развитие России приводят к тому, что Россия не должна быть ни Византией, ни Азией, а должна быть Европой»⁶⁷.

Психологическое направление в российской социологии было, таким образом, своеобразной предтечей современной социальной психологии и определенным вкладом в изучении непосредственно самой личности.

В результате промышленной революции конца XIX столетия в России образовалась новая социальная группа – наемные рабочие промышленных центров. Как известно, для России конца XIX в. характерна концентрация промышленных предприятий в центральной части страны. В этих условиях стал развиваться марксизм – течение, основной тезис которого – материалистическое понимание истории в виде смены пяти основных формаций, теория классов и классовой борьбы, теория пролетарской революции.

Представитель «легального марксизма» П. Б. Струве считал, что наиболее перспективен для российской государственности либеральный путь развития, привлечение интеллигенции в аппарат управления. «...Власть духовно отрезана и от интеллигенции, и от народа, т. е. от широких масс населения ...»⁶⁸. По его мнению, правительство должно было опираться на «средний класс». Нам представляется, что данный мыслитель, опираясь на либерально-демократические ценности, видит корень

⁶⁴ Сорокин П.А. Политическая программа Временного правительства. // Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет. М., 1994. С. 284–285.

⁶⁵ Кареев Н. И. Основы русской социологии. СПб., 1996. С. 78.

⁶⁶ Кареев Н.И. Общий ход всемирной истории. Заокский, 1993. С. 365.

⁶⁷ Там же. С. 379

⁶⁸ Струве П. Б. Patriotica. Политика, культура, религия, социализм. М., 1997. С. 392.

проблем в дворянском характере власти, что обуславливает кризис в стране, вступавшей в капитализм. Он считает, что существует два варианта социальных изменений: во-первых, народное восстание, возглавляемое радикальными мыслителями, во-вторых, система реформ, в результате которой повысится опора власти не на дворянство, а на «средний класс»⁶⁹.

Часть представителей марксизма, определяя развитие России в более поздние периоды, основывалась на жестком экономическом детерминизме, когда все явления в обществе носили характер конфликта между владельцами средств производства и производителями материальных благ. Г. В. Плеханов, В. И. Ульянов-Ленин были ориентированы на социальную революцию в России, построение коммунистического общества.

В. И. Ленин в работе «Аграрный вопрос в России к концу XIX века» приводит две точки зрения на причину земельного кризиса в России: тупик экстенсивных аграрных технологий и социальные причины. В дискуссии с народниками он, опираясь на обширный эмпирический материал, подвергал критике их идею о наличии в России революционного крестьянства в виде общины, а также тезис об отсутствии пролетариата в стране. Решение аграрного вопроса он видит в следующем: «сверху» – путем эволюционного решения проблемы, с помощью поддержки крупных хозяйств, в целом перехода деревни на капиталистические отношения, а также «снизу» – при национализации земли и уничтожении крупных латифундий. «Главной и основной помехой развитию производительных сил сельского хозяйства России являются пережитки крепостничества, т. е. отработки и кабала прежде всего, затем крепостнические подати, неравноправность крестьянина, приниженность его перед высшим сословием и т. д. и т. д. Устранение этих пережитков крепостничества давно стало хозяйственной необходимостью, и кризис земледелия к концу XIX века обострился невероятно сильно именно потому, что процесс освобождения России от средневековья слишком затянулся, что отработки и кабала слишком долго «зажились»⁷⁰. Крестьянскую реформу 1861 г. Ленин воспринимал отрицательно в связи с тем, что фактически она была произведена в интересах помещиков, к которым поступали средства за земли, номинально переходившие в собственность освобожденных от крепостной зависимости крестьян. По его мнению, весь социум в России является капиталистическим из-за всеобщей эксплуатации трудящихся. Лишь за пределами промышленных центров эксплуатация носит мелкий, раздробленный характер. Таким образом, Ленин, критикуя тезис народников об отсутствии в России такого революционного класса, как рабочие, монолитность общины, призывает к социальной революции во главе с классом-гегемоном – пролетариатом: «...русский РАБОЧИЙ, поднявшись во главе всех демократических элементов, свалит абсолютизм и поведет РУССКИЙ ПРОЛЕТАРИАТ (рядом с пролетариатом ВСЕХ СТРАН) прямой дорогой открытой политической борьбы к ПОБЕДОНОСНОЙ КОММУНИСТИЧЕСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ»⁷¹.

Отражением марксистской теории в России было то, что в ней предпринималась попытка построения социалистического общества. Одним из основных недостатков данной концепции, на наш взгляд, является то, что данная попытка была предпринята в аграрной стране, где наблюдался относительно низкий уровень развития

⁶⁹ Струве П. Б. *Patriotica*.... С. 390–399.

⁷⁰ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 17. С. 125.

⁷¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 1. С. 310–312.

промышленности. В целом оценка самой Октябрьской революции и ее последствий для развития страны остается дискуссионным вопросом, но тем не менее все происходящие социальные явления были закономерными.

Общественно-политическая мысль о перспективах развития всей России в регионах преломлялась, исходя из их особенностей социально-экономического, политического развития. В России второй половины XIX – начала XX вв. интересным проявлением региональной общественно-политической мысли являлось движение сибирского областничества. Основателями этого движения были Н. М. Ядринцев, Г. Н. Потанин, видное место в нем занимал А. А. Кауфман. Основные моменты в программных требованиях деятелей данного движения: строительство капиталистического общества в Сибири, изменение ее статуса сырьевого региона через развитие промышленности, распространение высшего образования, прекращение практики государственной переселенческой политики и ссылки преступников, повышение роли местного самоуправления. Отдельно изучалась проблема коренных народов Сибири, которые в начале XX в. испытывали огромные затруднения в связи с проникновением в их среду капиталистических отношений⁷².

Областники будущее Сибири напрямую связывали с получением экономической самостоятельности, с отдельно выделенным бюджетом, как на Украине, в Польше и Финляндии⁷³. В этих общественных изменениях главной движущей силой они считали интеллигенцию. Один из лидеров движения сибирского областничества, Г.Н. Потанин, считал, что введение самостоятельности в Сибири обусловило бы ее превращение в своеобразный полигон для отработки дальнейших путей демократизации всего российского общества. Основатель сибирского областничества Н. М. Ядринцев писал: «Без развития местной жизни и самодеятельности и без уразумения отношений частного к общему невозможно правильное развитие общества»⁷⁴.

Один из основных пунктов в программе областников – открытие в Сибири университета. Определенная критика медлительности правительства в решении данного вопроса была обусловлена тем, что этот университет изначально имел бы демократический характер, так как в Сибири не наблюдалось политического доминирования дворянства. Таким образом, катализатором общественной мысли в Сибири являлись, по мнению Г. Н. Потанина, буржуазные реформы в России второй половины XIX века, мало затронувшие саму Сибирь.

В рамках своей общественно-политической деятельности областники исследовали различные актуальные вопросы развития Сибири, в частности, проблему последствий переселенческой политики царской администрации. А. А. Кауфман известен в российской социологии как один из дореволюционных специалистов по миграции⁷⁵. В его работах «К вопросу о причинах и вероятной будущности русских переселений» (1898), «Переселение. Мечты и действительность» (1906) был сделан подробный анализ российской политики массового переселения. Причиной переселенчества на окраины России автор считает существовавший в указанный период кризис экстенсивных технологий земледелия, а не социальные причины (малоземелье,

⁷² См.: Потанин Г. Н. Областническая тенденция в Сибири. Томск, 1907. С. 17.

⁷³ См.: Сесюнина М. Г., Г. Н. Потанин, Н. М. Ядринцев. Идеологи сибирского областничества. Томск, 1974. С. 60.

⁷⁴ Ядринцев Н. М. Письмо Г. Н. Потанину 4 апреля 1873 г. // Письма Н. М. Ядринцева Г. Н. Потанину. Красноярск, 1918. Вып.1. С. 222.

⁷⁵ Рыбаковский Л. Исследования миграции населения в России // Социология в России. М., 1998. С. 437.

социальное расслоение в среде крестьянства с появлением крупных латифундий). Переселение российских крестьян на новые территории, по его мнению, является проявлением «здорового консерватизма»: нежелания крестьян в период истощения пашен в центральной части России переходить на интенсивные технологии обработки земли. Материалы проведенного им выборочного исследования в переселенческих поселках Томской губернии показали, что большая часть крестьян, переселившихся в Сибирь, имела достаточно для проживания в площади пахотной земли у себя на родине⁷⁶. Вместе с тем Кауфман негативно оценивает результаты переселения крестьян, практикующих экстенсивное земледелие: «... что такое это столь быстро растущая китайская аренда, что такое это забрасывание запашки русскими поселенцами Уссурийского края, как не полное культурное поражение русской колонизации, как не полное признание ее совершенного культурного бессилия?!»⁷⁷. В этом высказывании исследователя явно прослеживается определенное тяготение к культурному детерминизму.

Сибирское областничество оказывало большое влияние на различные движения национальной интеллигенции своего периода. Оно и по сей день косвенно воздействует и на современную ситуацию в суверенных республиках России. Этому способствовало то, что в национальных окраинах России рубежа XIX–XX столетий наблюдались просветительские концепции. Характерными чертами этого процесса, общего для большинства народов, были: эволюционное реформирование хозяйственного уклада народа, развитие капиталистических отношений и либерально-демократических ценностей, в определенной степени борьба за политические права. Вместе с тем наблюдались определенные различия, например, у народов, в религиозных воззрениях которых доминировала мусульманская религия, национальное Просвещение зачастую совпадало хронологически и в деятельности отдельных личностей, с чертами религиозной Реформации⁷⁸. Отражением социально-экономического положения каждого народа была форма хозяйства, к которой он стремился: для народов со скотоводческим укладом хозяйства – переход на земледелие, а для тех, у которых земледелие имело давние традиции – национальной интеллигенцией ставилась задача перехода к стадии капиталистического общества. Такие основные пункты в программе деятелей сибирского областничества, как капиталистический путь развития, повышение правового статуса народов, просвещение, включение в рыночную экономику отражались в воззрениях представителей национальной интеллигенции. Интенсификация экономических отношений, в целом, характерна для самых различных народов России рубежа XIX–XX столетий.

Если обратиться к классике социологии, то большой интерес в изучении проблемы взаимовлияния социальных институтов представляют труды Т.Веблена. Он считает, что эволюция общественного устройства явилась процессом естественного отбора социальных институтов. При этом прогресс – продолжающийся процесс

⁷⁶ См.: Кауфман А. А. К вопросу о причинах и вероятной будущности русских переселений. М., 1898. С. 9–43.

⁷⁷ См.: Кауфман А. А. Переселение. Мечты и действительность. М., 1906. С. 34–35.

⁷⁸ Эти вопросы исследованы Т.Н. Емельяновой в ее диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук, защищенной в 1998 г. в Москве на тему: «Областничество Н. М. Ядринцева как философия российской действительности» и А.Н. Юзеевым в диссертации на соискание ученой степени доктора философских наук, защищенной в 1998 г. в Москве на тему «Татарская философская мысль конца XVIII–XIX веков».

естественного отбора и вынужденного приспособления индивидов к окружению, постепенно изменяющемуся с развитием общества и социальных институтов, в условиях которых протекает человеческая жизнь. По его мнению, социальные институты являются результатом процесса отбора и приспособления, формирующего преобладающие или господствующие типы отношений и духовную позицию. В то же время они представляют собой особый способ существования общества, которые образуют особую систему общественных отношений и выступают действенным фактором отбора. В свою очередь изменение институтов ведет к дальнейшему отбору индивидов с определенным складом характера и к приспособлению привычек и темперамента отдельных людей к изменяющемуся вследствие образования новых институтов окружению.

По Веблену, институты подвергаются изменениям при изменении обстоятельств. Это он объясняет тем, что социальные институты по своей природе представляют собой привычные способы реагирования на стимулы, которые создаются этими изменяющимися обстоятельствами. Общественное развитие напрямую связывается им с развитием институтов. Веблен пишет: «Институты — это, по сути дела, распространенный образ мысли в том, что касается отдельных отношений между обществом и личностью и отдельных выполняемых ими функций; и система жизни общества, которая складывается из совокупности действующих в определенное время или в любой момент развития какого угодно общества, может с психологической стороны быть охарактеризована в общих чертах как превалирующая духовная позиция или распространенное представление об образе жизни в обществе.<...> Институты— другими словами, привычный образ мысли, руководствуясь которым живут люди, — наследуются, таким образом, от прежнего времени, времени более или менее далекого, но как бы то ни было они выработались в прошлом и унаследованы от него. Институты — это результат процессов, происходивших в прошлом, они приспособлены к обстоятельствам прошлого и, следовательно, не находятся в полном согласии с требованиями настоящего времени»⁷⁹.

Формирование институтов будущего неразрывно связано с прошлым вследствие процесса их эволюции, воздействия на привычные взгляды людей, что приводит к изменению или укреплению определенной точки зрения или духовной позиции, унаследованной от прошлого.

Соответственно, институциональные изменения, по Веблену, непосредственно и непрерывно воздействуют на настоящее общества. Веблен считал, что современные институты в большей степени не отвечают потребности дня. Это непосредственно связано с мышлением людей, их привычками, которые подвергаются изменениям крайне редко, через большие промежутки времени, исключительно вследствие принуждения обстоятельств. В связи с этим Веблен делает вывод о консервативном характере социальных институтов

В концепции Веблена большое значение имеет элита, под влиянием которой подвергается изменению структура общества. Веблен подчеркивает, что перемены в структуре общества происходят вследствие изменений в образе мысли некоторых социальных групп или составляющих определенную общность личностей. Поэтому эволюцию общества Веблен рассматривал как процесс адаптации, происходящий под влиянием обстоятельств в умах отдельных людей.

⁷⁹ Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. С. 202.

По Веблену, общественный прогресс состоит, таким образом, из перестройки образа мысли, под давлением острой необходимости, вследствие изменения ситуации. При этом изменение институтов всегда производится с опозданием, с большей долей внутреннего сопротивления и под принуждением обстоятельств. Возможность быстрых и свободных реорганизаций – своеобразный запас эластичности социальной структуры – непосредственно связан со степенью свободы, которую дает отдельному члену общества обстановка в определенный период. Веблен подчеркивает, что степень изменений институтов непосредственно связана с внешним давлением. В том случае, если определенная часть общества оказывается вне зоны изменений, она начинает выступать консервативным фактором в общественном развитии. В качестве примера ученый указывает на «богатый праздный класс».

Веблен считает, что в современном промышленном обществе основным фактором институциональных изменений являются изменения в экономике. Вебленом подчеркивается, что всякая социальная общность должна рассматриваться как производственный или экономический механизм, структура которого складывается из социально-экономических институтов. В этом случае он определяет институты как привычные способы осуществления процесса общественной жизни в ее связи с материальным окружением, в котором живет общество. При наличии определенных способов развития человеческой деятельности в окружающей среде жизнь общества легко находит свое выражение в этих привычных направлениях. В этом случае общество извлекает выгоду и использует в своих интересах силы окружающей среды согласно способам, которым оно научилось в прошлом и которые воплощены в его институтах. Но при увеличении населения и расширении знаний познаний людей в управлении силами природы, существовавшие (привычные) средства установления отношений между членами социальной группы, а также привычный способ осуществления социальной группы снижают эффективность, выгоду. В этих условиях подвергается изменениям и модель социальной стратификации. При этом увеличиваются трансакционные издержки: «Если система развития общественной жизни людей в прежних условиях давала — при определенных обстоятельствах – почти наивысший доступный результат в смысле эффективности и легкости осуществления жизнедеятельности группы, то при изменившихся условиях тот же не претерпевший изменений образ жизни не будет давать самого высокого результата, который может быть достигнут в этом отношении»⁸⁰.

Образ жизни определенной социальной группы меняется под давлением внешних обстоятельств. Совершенствование технологий, демографические изменения обуславливают изменение требований к образу жизни представителей определенных социальных групп. Их попытки адаптации к изменившимся условиям, образу жизни обуславливают изменение жизненных стандартов. Потребность в перестройке образа жизни внутри группы возникает у ее членов в результате потребности в деньгах, поэтому Веблен считает, что общество меняется под влиянием экономических факторов. Он подчеркивает, что инновационные процессы требуют гораздо больших ресурсов, чем регрессионные.

Веблен подчеркивает высокий уровень трансакционных издержек при нововведениях. Это обусловлено инерционным потенциалом социальных институтов, а также высоким уровнем интеллектуальных усилий при разработке и интеграции инновационных идей.

⁸⁰ Веблен Т. Теория праздного класса. М., 1984. С. 204.

По его мнению, консервативность мышления присуща представителям большинства социальных групп. Дифференциация доходов, искусственно поддерживаемая представителями высших социальных групп, приводит на практике к низкому уровню жизни, закреплению, отсутствию инновационного потенциала и малой адаптивности к переменам представителей бедных слоев. Институт «праздного класса» задерживает развитие общества непосредственно по инерции, свойственной самому классу; собственным примером давая установку на демонстративное расточение и консервативность. Косвенное консервативное влияние связано с системой неравного распределения благосостояния и средств к существованию, на которой покоится сам институт. Ученый считает, что у «праздного» класса есть и материальная заинтересованность в сохранении существующей ситуации. Это обусловлено тем, что при введении определенных новаций привилегированные слои населения могут потерпеть определенный ущерб.

Труды Т. Веблена заложили основы современного институционального анализа и представляют собой большое достижение общественной мысли. Вместе с тем автор подчеркивает то обстоятельство, что труды Веблена, в отличие, например, от К. Поланьи, большей частью представляют собой теоретическое осмысление практики стран с либерально-демократическим строем. Поэтому автор не до конца разделяет взгляды Т. Веблена на элиту как на консервативный элемент, стремящийся к сохранению статус-кво. Представляется оправданным тезис Веблена об эволюционном характере институциональных изменений в обществе США, консервативной роли «праздного класса», высоких транзакционных издержках, в большей степени стихийных процессах адаптации индивидов к ежедневному изменению окружающей среды. Тем не менее на примере отечественного опыта автор может поставить вопрос о том, что в условиях генерируемых элитой институциональных изменений возникает необходимость переосмысления роли элиты в преобразованиях, смену ее консервативной роли на реформаторскую (необязательно инновационную).

К. Поланьи считает, что основным фактором крушения цивилизации XX столетия является перемена четырех основных институтов. Первым из них была система равновесия сил, в течение ста лет предотвращавшая масштабные военные действия между великими державами; вторым — международный золотой стандарт; третьим — саморегулирующийся рынок; четвертым — либеральное государство. Применяя первый способ классификации, Поланьи подчеркивает, что два из этих институтов являются экономическими, два — политическими. Используя другой способ, он определяет, что два попадают в разряд национальных, два — в разряд международных. Взаимодействие этих институтов определяло основной вектор развития цивилизации.

Определяющую роль в крушении той цивилизации сыграли экономические институты, а именно золотой стандарт. Вместе с тем Поланьи подчеркивает, что основным источником и порождающей моделью системы был саморегулирующийся рынок, который посредством золотого стандарта пытался распространиться на весь мир. Система равновесия сил была надстройкой над золотым стандартом, а либеральное государство представляло собой продукт саморегулирующегося рынка. Ученый утверждает, что ключом к пониманию системы XIX в. являются законы, управляющие рыночной экономикой, а идея саморегулирующегося рынка утопична по своей сути.

Институциональные ограничения, которыми общество ограждает себя от стихии рынка, по своей сути являются нерыночными и причиняли ущерб принципу саморегулируемости. Это противоречие задавало жесткие рамки, в которых развивалась рыночная система, что привело в дальнейшем к ее разрушению.

Подробный анализ структурных изменений представлен в трудах П.А.Сорокина. В частности, на основе произведенного им анализа подходов к изучению социальных изменений П.А. Сорокин выделил принцип имманентного изменения социокультурных систем и конгломератов.

Он выделяет три теории социальных изменений:

Первой из них является *экстерналистская* теория, которая усматривает основания (причины, факторы или движущие силы) изменения любой социокультурной системы в некоторых «переменных», находящихся за пределами самой системы. П.А. Сорокин подчеркивает, что большинство исследований в общественных науках рассматривают в качестве первоосновы социальных изменений внешние факторы, непосредственно воздействующие на изучаемое явление.

Он указывает на то, что инвайроментальные силы в этих теориях формируют, контролируют, изменяют, «тянут и толкают», создают и разрушают изучаемый феномен. Предполагается, что явление, которое находится под влиянием этих сил, само по себе не обладает собственной инерцией и изменяется исключительно под влиянием внешнего воздействия.

П.А. Сорокин выделяет механистический и бихевиористский подходы в изучении социокультурных и духовных явлений. Подвергая критическому анализу механистическую теорию, Сорокин указывает на игнорирование в них закона инерции. В частности, механистический подход к социокультурному изменению в большинстве случаев опирается на мнение о стабильности институциональных систем, изменения в которых происходят в результате нарушения существовавшего равновесия под влиянием внешних факторов.

Бихевиористские теории психосоциокультурных изменений основываются на принципе – «стимул-реакция». Сорокин считает, что в этих теориях без стимула, который представляет собой что-то внешнее по отношению к любому социокультурному феномену, любые социальные объекты не обладают способностью на «реакцию», активность, изменение или трансформацию.

Следующей разновидностью экстернализма являются реформационные течения, усматривающие основные проблемы общественного развития в окружающей среде и внешних факторах. Согласно это типу экстерналистской теории социокультурных изменений, основным путем решения проблемных ситуаций является модернизация социальных институтов.

Второе решение проблемы социокультурных изменений, которое выделяется П.А. Сорокиным, – теория *имманентного социокультурного изменения*. При анализе социокультурной системы в рамках данного направления акцентируется внимание на то, что система подвергается изменениям в силу собственных ресурсов и свойств. Подчеркивается, что изменяемость, эволюционность развития общественных систем присущи им по своей природе. Соответственно, основными факторами социальных изменений в рамках имманентной системы являются внутренние свойства системы. При модернизации социальных систем исследователи, действующие в рамках имманентной теории в большей степени ориентируются на внутренний потенциал и структуральные свойства самой системы, учитывая внешние факторы как второстепенные.

Третья концепция, выделяемая П.А. Сорокиным, – *внутренняя, или интегральная*. В ее рамках исследователи предпринимают попытки анализа социокультурных изменений как результат совместного влияния внешних и внутренних (имманентных) воздействий. Несмотря на присущий подобным

концепциям эклектизм, в рамках данной концепции предпринимаются попытки синтеза.

Сорокин считает, что причины социальных изменений заложены в структуральных качествах социальной системы. Окружающая среда может быть дополнительной причиной социальных изменений. Исходя из своей сущности каждая социокультурная система имеет изменчивый характер, как генерирование непрерывного ряда имманентных последствий, которые оказывают влияние на изменение окружающей среды и непосредственно на саму социальную систему. Любая система несет в себе характерные черты, которые обладают способностью влиять на ее генезис и дальнейшее развитие. Поэтому последовательные стадии жизненного пути системы представляют собой раскрытие потенциальных возможностей конкретной системы. Окружающая среда не является определяющим фактором в развитии системы, вместе с тем она может содействовать ускорению или замедлению социальных процессов.

Система является самодетерминированной, так как с момента возникновения в ней заложен ее путь развития. Но, несмотря на самодетерминированность развития системы, в ней всегда остается «пространство для маневра», так как процесс не всегда жестко обусловлен. Невзирая на то, что основные пути и стадии развития социальной системы уже заложены изначально, большая часть случайных характеристик поливариантны и зависят от обстоятельств, окружающей среды и свободного выбора системы.

Сорокин считает, что степень самоконтроля любой системы указывает на степень интеграции в обществе. Соответственно, на судьбу системы оказывают прямое воздействие два фактора: самоконтроль и влияние окружающих сил. При этом удельный вес каждого из этих факторов формирования судьбы системы не является одинаковым для всех социокультурных образований.

Возможным критерием для такого показателя, как энергия социокультурной системы, П.А.Сорокин выделяет следующее: «...чем многочисленнее состав системы, чем качественнее ее члены в биологическом, умственном, нравственном и социальном отношениях; чем больше подлинной мудрости, знания и опыта имеется в распоряжении системы; чем лучше она организована; чем больше средств, влияющих на поведение людей и силы природы, находится в ее распоряжении; чем более солидарно (или последовательно) интегрирована система, – тем она сильнее, тем более независима от окружающей среды. И тем больше доля ее собственного контроля при формировании своей судьбы»⁸¹.

По мнению Д. Норта⁸², институты структурируют экономический обмен, который, при всем многообразии форм, имеет несколько общих типов

Норт выделяет три типа изменения модели трансакционных издержек.

В первоначальный период доминировал тип обмена, который характеризовался *персоналифицированными* отношениями сторон в процессе мелкого производства и местной торговли. В большинстве случаев такой обмен сохранял свои формы и происходил между индивидами, исповедующими общие ценности. Данный вид обмена характеризуется отсутствием механизма контроля со стороны третьих лиц. В этот

⁸¹ Сорокин П.А. Указ. соч. С. 749

⁸² Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.

период издержки взаимодействия имеют достаточно низкий уровень в связи с локальностью экономических процессов.

Второй тип обмена — *неперсонифицированный*. Его возникновение связано с постепенным развитием и усложнением структуры обмена и сопровождавших его соглашений. В этот период обмен совершался в рамках сложных ритуалов, обмена заложниками, торговыми кодексами поведения, религиозных ритуалов. Эти инструментальные конструкции были призваны обеспечить соблюдение условий обмена между партнерами, разделенными большим расстоянием и культурными различиями. Вместе с тем роль государства в этом обмене была двойственной: оно защищало права собственности, но вместе с тем могло быть источником дополнительных расходов.

Третья форма обмена — *неперсонифицированный обмен с контролем*, который осуществляется третьей стороной. Данная форма обмена имеет решающее значение для современной ситуации в экономических системах, в которой контракты имеют очень сложную структуру. Традиции, нормы и правила имеют большое значение для современных обществ. Но проблемой является та ситуация, когда оппортунистическое поведение становится все более выгодным. Поэтому высокая производительность современного общества непосредственно связана со стабильным политическим курсом. Оптимальным вариантом считается создание набора правил, которые затем делают эффективными и неформальные ограничения.

Норт делает вывод, что для разработки институциональной модели необходимо изучить структурные характеристики неформальных ограничений, формальных правил и обеспечения их соблюдения, а также форм их эволюции.

По мнению О. Уильямсона⁸³, трансакционные издержки представляют собой экономический эквивалент трения в механических системах. В своих построениях он опирается на экономический подход и предпринимает попытки переосмысления трансакционных издержек на основе их дифференциации.

Первый тип трансакционных издержек (*ex ante*) включает в себя затраты на составление проекта контракта, проведение переговоров и обеспечение гарантий реализации соглашения. Уильямсон подчеркивает, что большинством исследователей изначально предполагается наличие эффективных правовых норм разрешения контрактных споров, а также грамотное, тонкое и недорогое применение их судами. Тем не менее на практике все это оказывается совершенно иначе: большинство споров разрешаются участниками сделок путем уклонения от конфликтов, самостоятельно. Из этого им выводится одна из особенностей экономической теории трансакционных издержек: паритетный учет всех типов затрат, связанных с процессом контрактации.

Соответственно, *ex post* контрактные издержки встречаются в нескольких формах. Они включают, во-первых, связанные с плохой адаптацией к непредвиденным событиям затраты (*maladaptation costs*), имеющие место при нарушении соответствия механизма сделок обстоятельствам их реализации («смещением контрактной кривой»); во-вторых, расходы на тяжбы (*haggling costs*) сопровождающие двусторонние усилия по устранению *ex post* сбоев в контрактных отношениях; в-третьих, организационные и эксплуатационные расходы (*setup and running costs*), сопряженные с использованием структур управления (часто не судов), куда стороны обращаются для улаживания

⁸³ Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, отношенческая контрактация. – СПб.: Лениздат, 1996. – 702 с.

конфликтов; в-четвертых, затраты, связанные с точным выполнением контрактных обязательств (bonding costs).

Анализ транзакционных издержек усложнен тем, что *ex ante* и *ex post* контрактные расходы взаимозависимы и должны анализироваться одновременно. Кроме того, оба типа издержек часто трудно поддаются количественным оценкам. Данная проблема разрешается путем сравнительного институционального анализа для сопоставления транзакционных издержек при различных способах контрактации. Соответственно, важно различие транзакционных издержек, а не их абсолютное значение.

Как считает Т. Эггертссон⁸⁴, в соответствии с моделью рационального выбора индивиды осуществляют оптимизацию при заданных фиксированных предпочтениях, разнообразных ограничениях и заданном множестве вариантов выбора. Он подчеркивает, что в концепциях «рационального индивида» последний осуществляет оптимизацию путем выбора таких элементов данного множества вариантов, которые максимизируют его благосостояние (или иную целевую функцию). В этом случае основной целью исследователя выступает моделирование реакции оптимизирующего индивида на изменение одного или нескольких ограничений, а также определение влияния реакции многих индивидов на становление новых *равновесных исходов* состязательного процесса. Эггертссон дополняет, что в реальной жизни ограничения, налагаемые на множество вариантов выбора, бесконечно многообразны.

Позитивной стороной разработок Д.Норта, Т. Эггертссона и О.Уильямсона является усовершенствование теории транзакционных издержек в экономической науке. При соответствующей оптимизации данная теория может быть использована при измерении эффективности институциональных изменений.

Несмотря на отдельные попытки исследователей определить транзакционные издержки трансформации социальной структуры российского общества⁸⁵, общей теории издержек институциональных изменений в данный момент не разработано. В этой связи актуальным представляется формирование теории среднего уровня, имеющей в своем арсенале унифицированные критерии транзакционных издержек.

В частности, нам представляется, что теория транзакционных издержек в социальных институтах может иметь следующие характерные черты:

- транзакционные издержки в социальном институте представляют собой издержки взаимодействия;
- данные издержки возрастают в период изменений базовых социальных институтов;
- основным критерием эффективности институциональных изменений являются транзакционные издержки как издержки взаимодействия.

Современный период трансформации социальной структуры непосредственно связан с институциональными изменениями.

Наиболее полно социальный механизм изменения общественных практик представлен Т.И. Заславской. Он выглядит следующим образом: 1) целевая реформаторская деятельность властных структур изменяет административно-правовые нормы, регулирующие базовые институты общества; 2) социально динамичные и обеспеченные необходимыми ресурсами слои общества используют новые правила и возможности для инновационно-предпринимательской деятельности, в том числе для создания новых экономических и политических структур; 3) изменение правового

⁸⁴ Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. М.: Дело, 2001. – 408 с.

⁸⁵ Римашевская Н.М. О социальной цене реформ.

пространства и возникновение новых структур меняют условия жизнедеятельности непосредственно не причастных к инновационной активности массовых слоев общества; 4) представители этих слоев ищут и апробируют новые модели поведения, чтобы приспособиться к новым условиям, сохранить и повысить свой статус; 5) способы их адаптационного поведения подвергаются своего рода естественному отбору, эффективные модели распространяются, принимая массовый характер, а неудачные отбрасываются. Смена типичных способов поведения ведет к трансформации соответствующих практик, а накопленные сдвиги в практиках, реализующих тот или иной институт, приводят к изменению содержания этого института. Соответственно в представленной Т.И. Заславской модели большое внимание уделено поведенческим стратегиям различных групп населения. Она рассматривает в качестве основного генератора трансформационных процессов в социальной структуре общества государственные органы⁸⁶.

Применяемые социологами подходы можно условно подразделить на три большие группы.

1. Марксистское направление.

2. Попытки адаптации структурно-функционального анализа к современной ситуации трансформации социальной структуры общества Российской Федерации с перечнем основных факторов.

3. Попытки синкретичного анализа с применением структурно-функционального анализа и марксистской теории.

Часть ученых считает, что в перспективе возможно изучение социальной структуры российского общества с использованием феноменологического подхода⁸⁷.

Альтернативная классификация основных социологических подходов к изучению социальной структуры общества представлена Л.Г. Лисиной. Она выделяет три группы определения социальной структуры, применяемые различными учеными. Во-первых, группа общих определений. «Социальная структура – многомерное пространство, образуемое линиями дифференциации»⁸⁸. «Социальная структура – качественная определенность общества»⁸⁹. С учетом институционального подхода к изучению трансформации социальной структуры более адекватными представляются две другие группы. Ко второй группе отнесены те, в которых определение социальной структуры дается через совокупность связей и отношений людей. «Социальная структура – это связи людей, относительно устойчивые отношения между ними, порядок их взаимодействия и дифференциации»⁹⁰. «Социальная структура – сеть устойчивых и упорядоченных связей между элементами социальной системы, обусловленных отношениями классов и других социальных групп, разделением труда, характером социальных институтов»⁹¹. В-третьих, группа, включающая в себя элементы социальной структуры и связи между ними. «Социальная структура – система отношений, организующих общество в единое целое, совокупность статусов, групп,

⁸⁶ См.: Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. М., 2002. С. 509.

⁸⁷ См.: Социология в России М., 1998. С. 119.

⁸⁸ Блау П. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель // Американская социологическая мысль: тексты. М. 1994. С. 267.

⁸⁹ Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация... М., 1995. С. 14.

⁹⁰ Зборовский Г.Е., Орлов Г.П. Социология. М. 1995. С. 222.

⁹¹ Философский энциклопедический словарь. М., 1983. С. 636

слоев и классов, организованных в иерархическом порядке»⁹². «Социальная структура общества представляет собой совокупность тех связей и отношений, в которые вступают между собой социальные группы и общности людей по поводу экономических, социальных, политических и духовных условий их жизнедеятельности»⁹³. «Социальная структура – это социальные группы, взятые в их взаимосвязях и взаимоотношениях, причем первичны здесь именно отношения, т.к. они формируют группы»⁹⁴.

Предпринимаются попытки выработать единое суждение, выражающиеся в том, что: «Социальная структура охватывает размещение всех отношений, зависимостей, взаимодействий разного ранга. В качестве элементов выступают социальные институты, социальные группы и общности разных типов; базовыми единицами социальной структуры являются нормы и ценности»⁹⁵. Есть определения, в которых отождествляются социальная структура, социальная стратификация и социальное пространство: «Под социальной структурой и социальной стратификацией понимается многомерное, иерархическое социальное пространство, в котором социальные группы и слои различаются между собой степенью обладания властью, собственностью и социальным статусом»⁹⁶. Некоторые исследователи считают, что термины «социальная структура» и «социальная стратификация» являются синонимами. Считается, что отечественные социологии в применяемой ими терминологии постепенно переходят к «социальной стратификации». Тем не менее изучение социальной структуры исключительно как иерархии неравенства социальных групп, на наш взгляд, не продуктивно. В связи с назревшей необходимостью более активного регулирования существующей модели социальной стратификации актуальным представляется анализ социальной структуры в ее расширенном понимании.

Изучение проблемы социальной структуры с применением структурно-функционального метода дает некоторым социологам возможность применения теории систем⁹⁷. С позиции структурно-функционального анализа считается, что характеристика социальной структуры возможна с учетом особенностей составляющих ее элементов, порядка их расположения и характера зависимости между ними, устойчивость и повторяемость связей. Социальная структура имеет способность сохранять свои особенности в течение длительного времени, вне зависимости от изменений составляющих ее элементов. На этом основана функция социальной структуры – сохранение качественной определенности социальной системы и обеспечение ее стабильности.

⁹² *Ионин Л.Г.* Культура и социальная структура // Социологические исследования. 1996. № 2. С. 3.

⁹³ *Лавриненко В.Н., Мартов Н.А.* Основы социологических знаний. М., 1995. С. 99.

⁹⁴ *Качанов Ю.Л.* Практическая топология социальных групп / Социо-логос. М., 1996. С. 847.

⁹⁵ *Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация. М., 1995. С. 13–14.

⁹⁶ *Дэвис К.* Концептуальный анализ стратификации // Социальная стратификация. М., 1992. Вып. 1. С. 138.

⁹⁷ См.: Процессы социального расслоения в современном обществе / Под ред. З.Т. Голенковой. М., 1993; *Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация. М., 1995; Социальная стратификация / Под ред. С.А. Белановского. М., 1992. Вып. 1–3; Социальная структура и стратификация в условиях формирования гражданского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М., 1995. Кн. 1, 2.; Социальные структуры и социальные субъекты / Под ред. В.А. Ядова. М., 1992.; Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М., 1996; Формирование социально-структурных общностей городского населения / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М., 1994.

Несмотря на обширность исследований по проблеме социальной структуры, ее трансформации в отечественных условиях, существует и ряд серьезных теоретико-методологических проблем. Так, например, Н.А. Аитов считает, что социология в области теории социальной структуры страдает недостаточной диалектичностью: «Во-первых, в каждой формации есть своя основа социального деления. Всегда существует неравенство (в том числе и в распределении материальных благ) – но неравенство разное. Во-вторых, распределенческая теория классов (страт) описывает то, что лежит на поверхности вещей, но не вскрывает глубинные причины этих внешних проявлений, так как ничего не говорит о том, откуда берется это неравенство»⁹⁸. По его мнению, при описании социальной структуры, в социологической теории сложилось мнение об ее неизменном характере на протяжении длительного периода. Н.А. Аитов подчеркивает, что факторы социальной стратификации в разные исторические периоды развития общества имеют различный характер.

Социальные процессы подвергают изменениям существующую социальную структуру. Поэтому социальная структура отражает состояние общества, уровень его социально-экономического развития, благосостояния, уровень жизни населения, тип государственной власти, возможности социальной напряженности и конфликтов. Именно в социальной структуре отражаются все экономические, политические, культурно-духовные и социальные процессы, происходящие в обществе.

Анализ основных методологических подходов к изучению социальной структуры может позволить выделить те факторы, которые выделяются отдельными социологами в качестве классовообразующих. Соответственно вокруг этих факторов строятся их теоретические построения. Сама сложность проблемы изучения социальной структуры обусловила наличие большого количества факторов или их наборов, которыми оперируют исследователи. Критерий, на котором основана оценка социальной структуры обществ, определяет тип социальной структуры. Поэтому социологи провели следующую типологию социальной структуры: социально-демографическую, социально-территориальную, социально-профессиональную, социально-этническую и социально-классовую. При том, что каждый тип имеет самостоятельный характер, вместе они представляют характерные черты конкретного общества. Соответственно они имеют особое значение для изучения социальной структуры общества.

В частности, для одного из основоположников социологии, Э. Дюркгейма, главным системообразующим элементом общества являлся «социальный факт», который он понимал как «всякий способ действия, устоявшийся или нет, способный оказывать на индивида внешнее принуждение»⁹⁹. По его мнению, «социальные факты» являются предметом изучения. Он считал, что, рассматривая общество как систему «социальных фактов», можно понять механизм его функционирования, определить рычаги его воздействия на индивидов. «Но общественная солидарность – чисто моральное явление, не поддающееся само по себе ни точному наблюдению, ни особенно измерению. Значит, для того чтобы приступить к этой классификации и к этому сравнению, надо заменить внутренний, ускользающий от нас факт внешним, символизирующим его фактом и изучить первый при помощи второго»¹⁰⁰.

Основным элементом социальной структуры, через которое изучалось общество, в отечественной науке были классы. Изменения, произошедшие в последнее десятилетие,

⁹⁸ Аитов Н.А. Понятие «социальная структура» в современной социологии // Социс. 1996. №7. С. 36–38.

⁹⁹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1991. С. 421.

¹⁰⁰ Там же. С. 71

обусловили то положение, когда в трактовке этого понятия наблюдаются определенные дискуссии. Если вернуться к истокам теории классов, то существовало много критериев, теоретических подходов для определения сущности социальных классов.

Часть исследователей выделяли классы по отношению к средствам производства. Так, например, К. Маркс, исходя из отношений к средствам производства, выделял три класса: землевладельцы, капиталисты и рабочие. С его позицией были сходны построения А. Смита, В.М. Чернова и К. Каутского. Известный российский социолог М.И. Туган-Барановский выделял класс аристократии (землевладельцев), класс буржуазии, класс пролетариата. Подобным же критерием в оценке социальной структуры общества руководствовался О. Аммон, который в результате выделял предпринимателей, крестьян и рабочих. Также по отношению к средствам производства была основана социально-классовая структура у Ж.-Т. Рейно, П. Леруа, П.Ж. Прудона и Ф. Видаля. В частности, известно, что эти исследователи рассматривали общество, как рабочих и капиталистов, работников и хозяев, пролетариат и буржуазию или трудовой класс и капиталистов. Более простую структуру имело классовое построение у Э.Б. Кондильяка: собственники и наемные рабочие. К двум подобным классам в построениях Р. Кантильона дополнительно был введен класс предпринимателей. Ф. Кене дифференцировал общество на классы собственников, производительный и класс бесплодный, непродуцирующий.

По имущественному критерию дифференцировалось общество на социальные классы в трудах Платона, М. Агриппы, Г.А. Саллюстия, Ж. Мелье, Вольтера, Г. Рейналя и В. Консидерана. Ими выделялись два социальных класса: богатых и бедных. Деление общества на классы с использованием такого критерия, как отношение к средствам производства и места в общественном разделении труда, было характерно для В. Зомбарта. Он выделял юнкерство, буржуазию, мелкобуржуазное мещанство и пролетариат. Российский социолог М.М. Ковалевский выделял в социально-классовой структуре современного ему русского общества: 1) городской и сельский пролетариат; 2) крестьян-общинников; 3) сельское духовенство; 4) мелких собственников и 5) купцов с промышленниками.

Для определения самой социально-классовой структуры необходимо уточнить понятийный аппарат. Определение понятия «социальный класс» у различных ученых вызывает некоторые затруднения. По этой причине необходимо в ретроспективе рассмотреть формирование самого термина «социальный класс».

Немецкий социолог М. Вебер дополнил классовую теорию К. Маркса теорией социальной стратификации. В этом случае им использовались несколько классовобразующих факторов, которые он рассматривал в качестве критериев для изучения социальной структуры. М. Вебер сделал вывод о том, что класс не может быть субъектом действия, так как он не является общиной. Как считает Вебер, социальный класс – это люди, находящиеся в одинаковой социальной ситуации. Поэтому класс является состоянием людей в определенное время, которое может меняться для каждого из них индивидуально. Следовательно, люди в классах не являются единой сплоченной группой с особыми групповыми интересами. Можно только говорить об интересе среднего человека, входящего в класс. Он рассматривал такие факторы, как «собственность», «престиж» и «власть». Эти самостоятельные, взаимодействующие факторы лежат в основе социального неравенства в любом обществе. Вебер считает, что классом является «...совокупность людей, имеющих сходные жизненные шансы, детерминированные их властью, дающей возможность

получать блага и иметь доход». При этом он отрицал применение исключительно имущественного критерия при выделении класса. Итак, анализ различных теоретических подходов к структурированию общества показывает, что М. Вебер ввел главный измеритель стратификации – «статус».

Р. Дарендорф также использовал временной фактор в изучении понятия «социальный класс» при сравнительном анализе теории классов и теории социальной стратификации. Он считал, что «класс – это всегда категория для целей анализа динамики социального конфликта и его структурных корней, и поэтому может быть четко отделен от страты как категории для описания иерархических систем в данный момент времени...»¹⁰¹. А страты образуют иерархическое целое, которое незначительно отличается друг от друга.

При сравнительном анализе теории социальной стратификации и классовой структуры некоторые исследователи подчеркивают конфликтологический характер понятия «социальный класс». По мнению И. Крауса, стратификация и классовое деление различаются по отношениям. В частности, он пишет: «Стратификация – понятие описательное, подразумевающее некую упорядоченность членов общества на основе какого-нибудь подходящего критерия, вроде дохода, образования, образа жизни, этнического происхождения... Классы... являются конфликтными группами, которые, объединяясь, оспаривают существующее распределение власти, преимуществ и других возможностей... классы формируются, когда совокупность индивидов определяет свои интересы как схожие с интересами других из той же совокупности и как отличающиеся и противостоящие интересам другой совокупности лиц...» В отличие от марксизма, классообразующими факторами у И. Крауса являются социальные блага. Поэтому любая страта, выделенная по одному объективному признаку, может трансформироваться в класс¹⁰².

Существовали концепции классовой структуры общества, в которых доминирующим фактором считалась власть. Так, например, Гельвеций и Сен-Симон в качестве критерия дифференциации общества на классы определяли сферу властных полномочий или права отдельного индивида или группы. Поэтому Гельвеций делил общество на угнетаемых и угнетающих. Сен-Симон – на командующие классы и подчиненные. Использование двух критериев: имущественного и правового для характеристики социальной структуры общества встречается у различных исследователей.

Появление многофакторных концепций в характеристике социальной структуры общества явило собой становление нового, стратификационного подхода. Так, исходя из теории социальной стратификации, П.А.Сорокин вывел определение социального класса как общности людей, располагающих близкими позициями в отношении экономического, политического и профессионального статусов.

Взаимоотношение класса и социальной группы определяется непосредственно самими исследователями. В частности, при употреблении понятия «социальная группа» в основном используется кумулятивный подход, когда она выделяется на основе воздействия нескольких факторов. Вместе с тем, оперируя понятием «класс», в основном применяется однофакторная модель, например, отношение к средствам производства. Тем не менее часть исследователей считает, что класс это «кумулятивная, нормальная, солидарная, полузакрытая, но с приближением к открытой, типичная для

¹⁰¹ Dahrendorf R. *Class and Class Conflict in Industrial Society*. L., 1959. P.76.

¹⁰² Kraus I. *Stratification, Class, and Conflict*. N.Y., 1976. P. 12, 15–16.

своего времени группа, составленная из кумуляции трех основных группировок: 1) профессиональной; 2) имущественной; 3) объемно-правовой. Совокупность лиц, сходных по профессии, по имущественному положению, по объему прав, составляет класс. Именно такой кумулятивной группой чаще всего является та группа, которая обозначается термином «пролетариат», или та, которая называется «буржуазия». Взаимоотношения таких именно кумулятивных групп играли и играют колоссальную роль в социальных событиях XIX и XX вв.»¹⁰³

Зарубежная конфликтология в этот период активно использовала в своих теоретических построениях новый фактор – власть. В частности, часть социологов объясняет это усложнением социальной структуры, уменьшением доли рабочего класса в структуре занятости. Соответственно в зарубежной социологии этот фактор становился одним из основных.

Так, например, немецкий социолог Р. Дарендорф считал, что именно борьба за власть, а не за средства производства становится одним из факторов социальных отношений. Он дифференцировал понятие «власть» на два производных: «авторитет» и «харизма», взаимоотношение которых определяет особенности социальных отношений и социальную структуру общества. При этом авторитет он считал совокупностью властных функций, принадлежащих, вне зависимости от воли отдельного индивида, определенному социальному статусу. «Авторитет» относился им к бюрократическим организациям.

Российский социолог О.А. Уржа считает, что в социальной стратификации различных обществ для разных исторических периодов характерны уникальные черты. Это объясняется особенностями распределения людей по статусу, положению, потребностям, уровню и образу жизни, что создает определенный «социальный климат». Она считает, что по социограмме общества можно проследить его роль и место в мировой цивилизации, особенности социальной стратификации и динамику социальных процессов. Соглашаясь с точкой зрения, высказанной О.А. Уржей, мы считаем целесообразным добавить, что группообразующие факторы в различных слоях общества в разные периоды имеют уникальные особенности. Данное положение обусловлено, в свою очередь, особенностями социальных институтов в различные исторические периоды.

Э. Гидденс в структуре западного общества выделял несколько основных классов: высший, средний, рабочий и крестьянство. Он относил к классам «большие группы людей, отличающиеся по своим общим экономическим возможностям, которые значительно влияют на тип их стиля жизни. Собственное богатство вместе с занятием составляют главное основание классовых различий»¹⁰⁴.

Интересна точка зрения Т. Ботомора, который допускал параллельное существование классов и статусных групп в современных ему индустриальных обществах. Он считал, что «классы стратифицируются по их отношению к производству и присвоению благ, в то время как группы статуса стратифицируются по принципам потребления ими благ, как представителями особых стилей жизни»¹⁰⁵.

¹⁰³ Сорокин П.А. Система социологии. Т. 2. Социальная аналитика: Учение о строении сложных социальных агрегатов. М., 1993. С. 374–376.

¹⁰⁴ Гидденс Э. Стратификация и классовая структура // Социологические исследования. 1992. № 9. С. 11–57.

¹⁰⁵ См.: Ботомор Т. Социальная стратификация // Социальная стратификация. М., 1992. Вып. 2. С. 238

Природа классов, по Т. Ботомору – экономическая, вместе с тем он не относил их к исключительно экономическим группам.

По мнению А. Турена и М. Уотерса, класса в современном им обществе не существует. Первый относил классовые отношения к принципам социологического анализа. Второй считал, что классы остались в предшествующем, XIX столетии, так как современная ему социальная структура общества детерминирована кумулятивными или стратификационными факторами¹⁰⁶.

Стоит отметить, что определенная часть зарубежных ученых применяет в своих исследованиях классовый подход. Тем не менее в их теоретических построениях классовая структура общества приобретает все большую дифференцированность. Так, например, У. Уорнер подразделяет классы на несколько слоев: 1) высший класс (богатые, знатного происхождения); 2) высший класс (богатые, но не выходцы из аристократии); 3) высший слой среднего класса (состоятельная интеллигенция); 4) низший слой среднего класса («белые воротнички»); 5) высший слой низшего класса (рабочие); 6) низший слой низшего класса (люмпены)¹⁰⁷.

Особое внимание в теоретических построениях зарубежных исследователей уделяется проблеме среднего класса как гаранта стабильности общества. По мнению А. Тойнби, современная цивилизация – это прежде всего цивилизованный средний класс. К признакам среднего класса Тойнби относил следующие: а) наличие собственности в виде накопленного имущества или существующего как источник дохода (средние и мелкие предприниматели); б) высокий уровень образования (интеллектуальная собственность); в) доход, размер которого колеблется вокруг среднего уровня по стране; г) профессиональную деятельность, имеющую достаточно высокий престиж в обществе. Характерной чертой среднего класса является экономическая независимость и активность. Американский исследователь Э. Райт относит к среднему классу большинство специалистов (врачей, юристов, инженеров, профессоров). К нему он относит и некоторые категории высококвалифицированных рабочих, основным критерием для выделения которых является степень монополизации их профессий (в частности, электрики и сантехники), что позволяет им присваивать прибавочную стоимость¹⁰⁸.

В проблеме изучения социальной структуры определенного общества имеет значение такая общность, как социальная группа. Это понятие также является полем обширных дискуссий. Как самостоятельное понятие «социальная группа» появилась еще в античный период. В частности, она встречалась у Аристотеля. Понятие «группа» разрабатывалось такими учеными, как Э. Дюркгейм, Г. Тард, Л. Гумплович, Ч. Кули, Ф. Теннис и др. в виде двух основных концепций. В первом случае групповое поведение соотносилось с индивидуальным, во втором случае преобладали трансцендентальные концепции.

Структура группы рассматривалась отдельными исследователями следующим образом: в качестве ядра группы выделялась совокупность типических индивидов. Эти индивиды наиболее полно сочетали в себе характерную деятельность, ценности и нормы поведения, установки и мотивации¹⁰⁹. Характеристики социальной группы и

¹⁰⁶ См.: Уотерс М. Последовательная смена стратификационных систем: вклад в дебаты о «смерти класса» // Социальные и гуманитарные науки. Сер. 11. 1995. № 3. С. 52.

¹⁰⁷ См.: Панферова В.В., Мечников М.А. Социальная стратификация // Социально-политический журнал. 1995. № 5. С. 95.

¹⁰⁸ Райт Э. Интервью // Рубеж. 1995. № 6–7. С. 145.

¹⁰⁹ Радаев В.В., Шкартан О.И. Социальная стратификация... С. 18–19.

индивидов, входящих в ее состав, теоретически различаются особенности группы могут проистекать из ее свойств, как определенной общности. Например, социально-профессиональные общности. Тем не менее социальная группа является носителем тех качеств, которые могут отсутствовать у индивидов, входящих в ее состав. Данные качества основываются на социальной реальности определенного общества. На практике системное качество групп реализуется в виде форм и интенсивности действий людей. Поэтому в реальности социальная группа – это определенная целостность, которая характеризуется сходностью условий жизни, взаимосвязанными формами деятельности в различных сферах жизни, единством норм и ценностей. Абсолютизируя данное положение, Л. Гумплович писал, что «в социологии единицами, элементами являются социальные группы. Социологию нельзя строить на отношениях индивидов друг с другом, и из природы индивидов нельзя постичь природы группы»¹¹⁰.

Итак, характерной особенностью теории социальных групп является то, что в ней изучаются взаимоотношения индивидуального и социального. Для зарубежных концепций характерно изучение социально-психологических аспектов взаимодействия и групповой идентификации. Напротив, в рамках марксистской социологии социальная группа рассматривается в теории об общественно-экономической формации. При этом действия отдельного индивида сводятся к групповой деятельности согласно их роли в системе производственных отношений.

Характерно, что в отечественной науке понятие «социальная группа» определенное время не имело четко выраженного теоретического определения. Данное положение связано с различным терминологическим инструментарием, применяемым для обозначения тех или иных социальных общностей. В трудах отечественных исследователей, которые изучали проблему социальной структуры, имеются определенные различия в трактовке понятия «социальная группа». Так, например, В.С. Семенов включал социальные группы в элемент класса: «Еще более дробный, внутриклассовый элемент социальной структуры – социальная группа. Это в полном смысле слова изначальное подразделение социальной структуры социалистического общества... Если класс образует более высокий уровень социального деления, слой – средний уровень, то социальная группа – низший, первичный уровень»¹¹¹. Другие социологи рассматривали социальные группы как самостоятельные от классов: «Социальная структура включает в себя различные виды структуры, каждый из которых предполагает вполне определенное объективное членение общества на группы и связь между ними. Общество обладает демографической, профессиональной, во многих случаях даже этнической, религиозной и т.д. структурой, но там, где налицо классы, определяющая роль, несомненно, принадлежит структуре классов»¹¹².

В связи с тем, что социальные группы образуются из кумуляции нескольких факторов, их анализ возможен с помощью определения данных признаков. «Кроме общества религиозного, семейного, политического, существует еще одно, о котором до сих пор у нас еще не было речи: это общество, которое образуют объединившись между собой все работники одного порядка, все сотрудники одной функции, это – профессиональная группа или корпорация»¹¹³. Г. Спенсер выделял домашние,

¹¹⁰ Основы социологии. СПб., 1899. С. 13.

¹¹¹ Семенов В.С. Диалектика развития социальной структуры советского общества. М., 1977. С. 62.

¹¹² Социальная структура развитого социалистического общества. М., 1976. С. 7.

¹¹³ Дюркгейм Э. Самоубийство. СПб., 1912. С. 522.

обрядовые, политические, промышленные, церковные учреждения, общественные профессии.

Известно пять структурообразующих факторов, объединяющих индивидов в социальные группы:

- демографический, т.е. отношение субъекта к той или иной половой группе, возрастной категории, его семейная принадлежность;
- территориальный, детерминированный условиями среды, в которой индивид (группа) проходит свою социализацию;
- профессиональный, характеризующий положение человека в общей системе разделения труда в данном обществе в данный период;
- этнический, в большей мере определяющий уровень развития общества, его цивилизованность, исторические особенности национальных предрассудков;
- классовый, отражающий принадлежность индивида или группы к определенному слою общества, детерминированному уровнем престижности профессии, имущественным и объемно-правовым статусом.

Данные факторы определяют социальное положение индивида и группы, создают многомерность измерения общества, соответственно социальную стратификацию.

П.А. Сорокин важнейшими элементарными группами считал расовую, половую, возрастную, семейную, государственную, языковую, профессиональную, имущественную, объемно-правовую, территориальную, религиозную, партийную, психоидеологическую¹¹⁴. К критериям, определяющим значимость признака, он относил количество членов группы; степень распространенности данной группировки; степень ее солидарности; степень ее организованности; имеющийся в ее распоряжении технический аппарат воздействия на поведение людей: деньги, печать, телеграф, телефон, телевидение и др.

Формы социальной стратификации П.А. Сорокина были представлены в следующем порядке:

- экономическое расслоение – неординарный экономический статус людей, деление общества на бедных и богатых;
- политическая дифференциация – наличие иерархии различных рангов, авторитетов, званий, т. е. деление общества на управляющих и управляемых;
- профессиональная дифференциация – деление общества по престижу выполняемой работы как между профессиями, так и внутри одной профессии.

Он определял социальную стратификацию как дифференциацию общества на классы в иерархическом ранге, что объясняет существование высших и низших слоев. Доказывая объективность этого процесса, Сорокин утверждал, что «любая организованная социальная группа, как только она сорганизовалась, неизбежно до определенной степени самодифференцируется.... Социальная стратификация – это постоянная характеристика любого организованного общества»¹¹⁵. Основу и сущность социальной стратификации Сорокин видел в неравномерном распределении прав и привилегий, ответственности и обязанностей, власти и влияния среди членов того или иного сообщества.

Р.К. Мертон считает, что социальная группа является совокупностью людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и считаются членами этой группы, с точки зрения

¹¹⁴ См.: Сорокин П.А. Система социологии. Т. 2. Социальная аналитика: Учение о строении сложных социальных агрегатов. М., 1993. С. 88.

¹¹⁵ Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992. С. 305–307.

других. Американский социолог выделил три основных признака социальной группы: – взаимодействие, членство и идентичность.

Э.В. Тадевосян считает, что социальная группа – «это совокупность людей, имеющих общий социальный признак и выполняющих общественно необходимую функцию в структуре общественного разделения труда и деятельности»¹¹⁶. Он выделил следующие отличительные черты социальной группы по сравнению с социальной общностью: а) большая устойчивость и стабильность; б) высокая степень однородности и сплоченности; в) вхождение в более широкие социальные объединения в качестве структурных единиц¹¹⁷.

Некоторые исследователи приводят и другие определения: «это определенное число лиц (не меньше трех), связанных системой отношений, регулируемых институтами, обладающих определенными общими ценностями и отделенных от других общностей определенным принципом обособления»¹¹⁸.

Классификация и выделение социальных групп основано на различных показателях. В частности, на количественном, исходя из которого выделяются большие и малые социальные группы. При этом в больших социальных группах связи имеют опосредованный характер. Напротив, в малых социальных группах данные связи более тесные, устойчивы и продолжительны, как и степень активности взаимодействия. В малых группах совпадают ценности, нередко нормы и уровень жизни.

Выделяются также первичные и вторичные социальные группы. К первичным социальным группам относят небольшие группы индивидов, вступающих в непосредственное взаимодействие, которое основано на их индивидуальных особенностях. Для этих групп характерна неформальность межличностного взаимодействия.

По мнению Л.А. Беляевой¹¹⁹, социальная стратификация и направления ее трансформации находятся в прямой зависимости от структурной перестройки всей экономики. Этот автор применяет термин «социальная стратификация» в расширенном варианте, синонимизируя его с социальной структурой в узком смысле – как определенной иерархии социальных групп. По ее мнению, сложность современного периода состоит в его переходности, когда меняется институциональная структура экономики: плюрализация форм собственности и перестройка отраслевой структуры хозяйства. Эти два фактора оказывают доминирующее влияние на социальную стратификацию общества, определяя собой глубинные и долговременные социальные сдвиги.

Вместе с тем вызывает определенные возражения позиция Л.А. Беляевой, когда изменения в существовавшей модели социальной стратификации связаны исключительно с экономическими институтами. Несмотря на то, что в приведенной ею периодизации институциональных исследований советского периода затронуты проблемы политических институтов, в контексте постепенной либерализации политической системы и постепенного снижения роли КПСС должного внимания роли других социальных институтов ею не выявлено. Остались без внимания последствия

¹¹⁶ Тадевосян Э.В. Социология. М. 1995. С. 152.

¹¹⁷ См.: там же. С. 151.

¹¹⁸ Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М., 1969. С. 117–118.

¹¹⁹ Беляева Л.А. Социальная стратификация и средний класс в России: 10 лет постсоветского развития. – М.: Academia, 2001. – 183 с.

изменений государственно-правовых институтов, политических, изменение роли образования в современных условиях.

Автор считает необходимым подчеркнуть то обстоятельство, что акцентирование внимания на единственный стратифицирующий фактор – экономические институты существенно сужает возможности государственного регулирования социальной стратификации.

Ряд исследователей включают в состав социальной структуры социальный институт (устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих сферы человеческой деятельности и организующих их в систему ролей и статусов)¹²⁰. Основным показателем, характеризующим состояние системы, являются ее элементы, закономерности связей и отношений между которыми представляют определенную структуру. Через конкретную структуру связей и отношений каждая часть системы взаимодействует друг с другом. Целью данного взаимодействия является сохранение существующего состояния системы. Соответственно сущность системы можно выявить через данные взаимодействия.

Мы ставим акцент на изучение роли социальных институтов в трансформации социальной структуры общества. Многие исследователи считают «социальный институт» тем понятием, которое систематизирует социальные процессы. Особую важность «социального института» в формировании социальной структуры общества подтверждает то, что многие исследователи считают их базовым понятием, отражающим саму сущность упорядоченной социальной жизни.

Как известно, основы институционального подхода к изучению социальной структуры общества изложил Г. Спенсер: «Так как свойства общества сходны со свойствами живого тела, то нужно рассмотреть основания, позволяющие утверждать, что постоянные отношения между частями общества аналогичны постоянным отношениям между частями живого тела»¹²¹. Г. Спенсер считал, что изучение социальных институтов означает изучение строения и развития общества.

Исследователи, использующие в своих исследованиях институциональный подход, например Т. Веблен, при разработке понятия «институт», считали, что он является группой людей, объединенных какими-либо идеями для выполнения тех или иных функций. В категориальном виде они считали институты системой социальных ролей, организующих поведение и социальные отношения. Характерной чертой социальных институтов является их организованность, основными элементами – социальные нормы, роли, ожидания.

Согласно выполненной Т. Парсонсом типологии, существуют следующие типы социальных институтов:

- ситуационные (организация ролей вокруг аспектов ситуаций), политический институт, институт родства;
- инструментальные (сформировавшиеся ради достижения вполне определенных целей), например, роль врача;
- интегрирующие институты (регулирующие отношения индивидов)¹²².

Основным условием для осуществления деятельности социальных институтов являются общие для конкретного общества социальные роли, основанные на

¹²⁰ Радаев В.В., Шкартан О.И. Социальная стратификация... С. 20.

¹²¹ Спенсер Г. Синтетическая философия. К., 1997. С. 286–288.

¹²² См.: Парсонс Т. Современное состояние и перспективы систематической теории в социологии // Структурно-функциональный анализ в современной социологии. Информационный бюллетень. 1968. № 6. Вып. 1. С. 26.

ожидаемых действиях и нормах поведения, которых должны придерживаться все члены общества. Функцией норм является целевой выбор ролевого поведения и средство его «изменения». Нормы легитимизируют, систематизируют и регулируют деятельность и взаимодействие индивидов в рамках социального института. При этом у каждого института свой набор норм. Эти правила чаще всего отражаются в регламентирующих их документах. С усложнением общественной жизни дифференцируются и социальные институты.

Итак, социальные институты развиваются параллельно с самим социумом. Вместе с тем социальные институты обеспечивают сохранение структуры общества в перспективе, при этом используются определенные механизмы для воздействия на индивидов. Поэтому особое значение приобретает институциональное регулирование.

Согласно точке зрения О.А. Уржи, институты в рамках каждой из четырех подсистем общества (производственно-экономической, политической, культурно-духовной и социальной) осуществляют регулирование адаптационными, целеполагающими, стабилизирующими и интеграционными процессами благодаря выполнению каждым элементом общества предписанных ему функций и взаимовлиянию этих функций. Можно определить взаимосвязь особенностей социальных институтов и изменений в социальной структуре. Соответственно точка зрения Аитова об особенностях неравенства общества в различные исторические периоды подтверждается данной взаимосвязью. Так, например, О.А. Уржа в своем расширенном толковании социальной структуры рассматривает структуру общества как совокупность устойчивых связей между основными функциональными сферами общественной жизни (подсистемами) и упорядоченные под воздействием институтов формы социальной организации и деятельности.

Основной проблемой, решение которой является целью данного исследования являются определенные теоретико-методологические проблемы изучения и управления социальной структурой конкретного региона. Причин появления данной проблемы много, но рассмотрим некоторые из них:

– не существует опыта обширных социологических исследований в масштабах страны. «Данные социологических исследований (чаще всего опросов общественного мнения) также существенно разнятся своими результатами и их интерпретацией. Проведение социологических исследований на всероссийской выборке из-за финансовых трудностей в настоящее время можно отнести к миру нереального. В основном приходится ограничиваться региональными исследованиями, отработывая методы исследования, критерии дифференциации, анализируя положение отдельных социальных групп и слоев»¹²³;

– наблюдается некоторый разрыв, между макросоциологией и микросоциологией, когда успешно проводятся обширные теоретические исследования в масштабах страны, а также на уровне отдельных коллективов, локальных общностей, социальных групп. Не решены проблемы модернизации социальных институтов с целью их адаптации к конкретным социально-экономическим условиям, фактически отсутствуют стандартизованные подходы и методы в отраслевой социологии.

– большинство исследователей социальной структуры, социальных институтов не используют институциональный подход. В частности, социальная структура в большей степени изучается как последствие изменений экономики. Менее исследована взаимосвязь социальной стратификации и нормативно-правовых актов;

¹²³ Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества. М., 1998. С. 16

– большинство вопросов социологии управления решаются в экономической науке, например, экономике образования, менеджменте в системе подготовки кадров;

– наблюдаются некоторые недостатки в освещении примеров успешного социального регулирования процессов социальной стратификации в регионах.

В социальной структуре большое значение имеет институциональный контроль за стабильностью и равновесием интерактивных процессов. Большое значение при этом имеют установление институализированных приоритетов. Минимизация социальных конфликтов возможна при существовании легитимизированной шкалы приоритетов, социальных норм, общих для большей части общества ценностей¹²⁴.

Проблемой современной России можно считать то, что в данный момент перемена ценностей не происходит одновременно для большей части общества, соответственно становление новых ценностей происходит с сохранением существовавших ранее. К этому можно отнести феномен «старых» и «новых», своеобразный кризис институционального регулирования, когда старые нормы в большинстве случаев не отвечают декларируемым принципам.

На уровне социальных институтов как особых уровнях социальной структуры, данное положение можно проследить на проблеме их несоответствия новой реальности – формирующейся модели либерально-демократического устройства современного российского общества.

Итак, наши рассуждения позволяют сделать следующие выводы.

1. Анализ основных теоретико-методологических подходов к изучению социальной структуры выявил то, что само понятие претерпело изменение в процессе развития науки. Теория социальной структуры и социальной стратификации в настоящий период занимает ведущее положение в мировой социологии. В отечественной социологии наблюдается переход к теории социальной стратификации. Для исследователей характерно применение синкретичных методик, когда определенные вопросы социальной структуры изучаются с применением элементов классовой теории и теории социальной стратификации.

2. Изучение трудов социологов, специализирующихся на изучении социальной структуры показало, что ими разрабатываются такие понятия, как: «социальная структура», «социальные классы», «социальная группа», «социальные институты». Наблюдаются плюралистичность в разработке понятия «социальной структуры» и на ее элементы. В частности, приведенная группировка в большей степени связана с различиями в подходах, основанных на факторах, которые выделяются социологами в качестве классов- и группообразующих.

3. Доминирующим фактором в структуре общества является не неравенство, а оказывающие на него влияние социальные институты. Применение классовой теории или теории социальной стратификации в том виде, в котором она существует в данный момент несколько затрудняет изучение социальной структуры переходного общества, которым является Российская Федерация. По мнению автора исследования, данное обстоятельство обусловлено тем, что для социальных процессов современной Российской Федерации характерно изменение в первую очередь схемы взаимодействия между различными социальными группами и индивидами в них. Эти изменения включают в себя глобальное изменение норм, правил взаимодействия, которые выражаются в изменении политических, правовых и экономических институтов, которые обусловили изменение существовавшей системы общественного разделения труда.

¹²⁴ См.: Парсонс Т. О структуре социального действия. М., 2000. С. 422.

4. Считаем оправданным применение институционального подхода при изучении проблемы социальной структуры современного российского общества, его трансформации в ретроспективе за последнее десятилетие. В этом случае исследователь должен изучить институциональные основы трансформации социальной структуры. Анализу должны подвергнуться изменения социальных институтов, которые обусловили трансформацию социальной структуры современного российского общества.

Отражение социальных институтов в социальной структуре общества, выделение их роли в ее изменениях должно быть одним из основных направлений в изучении процесса трансформации социальной структуры общества.

Глава 3.

Критерии и показатели трансформации социальной структуры

Последнее десятилетие в социально-экономических процессах Российской Федерации характеризуется качественным изменением социальной структуры. Это выражено в следующих показателях: изменении социальных институтов, перемене правовых институтов, смене политического курса в стране, перемене в общественном разделении труда, появлении новых социальных групп и др. М.Н. Руткевич считает, что «понятия социальной структуры и социальной стратификации неразрывно связаны между собой, а поэтому структурный и стратификационный подходы не должны противопоставляться друг другу¹²⁵».

Большинство социологов относят последнее десятилетие к периоду трансформации социальной структуры. Характерной чертой этих процессов является то, что качественное изменение социальной структуры общества не происходит революционным путем. Тем не менее кардинальные перемены, которые происходят на современном этапе, позволили исследователям выделить их в отдельное русло и активизировали попытки выработки понятий. Считается, что при изучении проблемы социальной структуры применение существовавших критериев дифференциации затруднительно¹²⁶.

В первоначальный период данный процесс назывался ускорением, перестройкой, революцией, радикальными реформами, переходом¹²⁷. Исследователи считают адекватно выражающим понятием, отражающим характерные черты происходящих на данном этапе в России процесса – социальной трансформации общества. Социологи находят родственные черты в сущности трансформационных процессов в постсоциалистических обществах, рассматривая Россию как один из примеров. Социальную трансформацию авторы рассматривают как процесс изменений

¹²⁵ Руткевич М.Н. Общество как система: Социологические очерки. СПб., 2001. С. 197.

¹²⁶ См.: Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества. М., 1998. С. 5

¹²⁷ См.: Заславская Т.И. Трансформационный процесс в России: социоструктурный аспект // Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск, 1999. С. 149–167.

социальной природы или социетального типа общества, имеющий постоянный характер, обусловленный влиянием внешних факторов и внутренней необходимостью.

П.А. Сорокин относил к социальным перегруппировкам изменение строения сложных социальных агрегатов (населения), сводящееся к: 1) перемещению индивидов из одной существующей элементарной или кумулятивной группы в другую, сопровождающемуся колебанием объема этих групп; 2) к исчезновению одних или появлению других элементарных и кумулятивных групп гомогенного (однородного) характера в данном агрегате; 3) к исчезновению целой группировки элементарного и кумулятивного характера и к замене ее новой гетерогенной группировкой¹²⁸.

Считаем необходимым остановиться на используемых при характеристике качественного изменения социальной структуры общества региона понятиях. В настоящий момент используется два основных понятия: «переход» и «трансформация». В частности, Т.И. Заславская считает, что более адекватным термином для характеристики процессов посткоммунистических преобразований является трансформация. В отличие от перехода, который осуществляется планомерно, социально-экономические процессы в России в большей степени представляются ей как стихийный процесс трансформации¹²⁹. В качестве критериев процесса перехода ею выделяются такие, как сильная государственная власть, руководящаяся конкретной идеей, а также наличие авторитетной команды. При этом цель преобразований должна быть адекватна чаяниям основной массы граждан страны. По мнению Т.И. Заславской, характерной чертой «трансформации» является то что «... в отличие от концепции перехода, подчеркивает зависимость не только от реформаторов, но и множества социальных субъектов, функционирующих в дезорганизованной социальной среде»¹³⁰.

Мы считаем, что точка зрения Т.И. Заславской на трактовку понятий «трансформация» и «переход» может являться предметом дискуссии. Трансформация социальной структуры общества является не «вещью в себе», а закономерным результатом искусственного изменения основных социальных институтов, произошедшим вследствие «насаждения сверху» масштабных социально-экономических реформ. Соответственно «имеет место быть» трансформация социальной структуры общества Российской Федерации под влиянием изменений ее социальных институтов:

– экономических: введение института частной собственности и перераспределение существовавшей ранее единой государственной собственности. Вследствие этого произошла имущественная поляризация населения, чей доход является одним из критериев для анализа процессов социальной стратификации;

– политических: введение института представительской демократии, переход к многопартийной системе, выборности на всех уровнях федеральной, региональной и муниципальной власти, ориентация страны на либерально-демократические ценности.

Особо важными видами массового поведения населения в период трансформации социально-экономического строя для трансформационного процесса Т.И. Заславская

¹²⁸ Сорокин П.А. Система социологии. Т. 2. Социальная аналитика: Учение о строении сложных социальных агрегатов. – М.: Наука, 1993. С. 439

¹²⁹ См.: Заславская Т.И. О социальном механизме посткоммунистических преобразований в России. // Социс. 2002. №8. С. 7.

¹³⁰ См.: Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. М., 2002. С. 564.

считает адаптационное и реактивно-протестное. В стабильных обществах под *адаптационным поведением* обычно понимается приспособление субъектов к социальной среде путем освоения и принятия свойственных ей норм, ценностей и форм социального действия. На наш взгляд, в условиях изменений норм и ценностей в российском обществе корректным являются некоторые сопоставления данной позиции с социологами Ф.В. Знанецким и У. А. Томасом. Т.И. Заславская ставит вопрос об изменении понятия «адаптационное поведение» в условиях трансформации социальной структуры. В частности, адаптационное поведение обозначает в новых условиях поиск новых способов действий, соответствующих меняющимся условиям и правилам игры. Реактивно-протестный вид массового поведения обозначен ею как протест индивидов против ухудшения институциональных условий их жизнедеятельности.

Влияние социальной структуры на социальные институты происходит через трансформационную структуру, к формирующим факторам которой Т.И. Заславская относит два фактора:

во-первых, социальную стратификацию общества, определяющую возможности, способы и механизмы участия общественных групп и слоев в трансформационном процессе;

во-вторых, социокультурную дифференциацию, которая определяет субъективную мотивацию и содержательную направленность трансформационной активности субъектов¹³¹.

К главным отличительным особенностям трансформации социальной структуры социологи относят:

- направленность на изменение не отдельных частных сторон, а сущностных черт, определяющих социальный тип общества;
- постепенность и относительно мирный характер протекания;
- неизбежность, длительность и глубину аномии, обусловленной опережающим разложением старых общественных институтов по сравнению с созданием новых;
- принципиальную зависимость хода и результатов процесса от деятельности и поведения не только правящей верхушки, но и массовых общественных групп;
- слабую управляемость и предсказуемость процесса, важную роль стихийных факторов его развития, непредрежденность его итогов¹³².

Следующим показателем выступает качественная оценка происходящих процессов. Это означает, что в качестве критерия рассматривается прогрессивность или регрессивность происходящих процессов. Еще более глубинным и в то же время наиболее надежным критерием направленности трансформационного процесса, показателем того, ведет ли он к модернизации или, напротив, к деградации общества, служит генеральное направление социокультурных сдвигов.

В качестве критериев оценки трансформации социальной структуры могут быть и этические. Т.И. Заславская считает: «На наш взгляд, свидетельством либерализации и демократизации российского общества могут служить такие сдвиги в социальной структуре и стратификации, которые:

- ведут к улучшению положения массовых слоев и групп, расширению их прав и свобод;

¹³¹ Заславская Т.И. Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы. С. 155–166.

¹³² См.: Заславская Т.И. Трансформационный процесс в России: социоструктурный аспект // Социальная траектория реформируемой России... С. 149–150.

- сокращают социальную пропасть между «верхами» и «низами» общества, содействуют преодолению их культурного раскола;
- усиливают связь между трудом и доходом;
- повышают зависимость социального статуса от профессионально-квалификационного и культурного потенциала групп;
- способствуют устойчивому развитию средних слоев;
- интенсифицируют и легитимизируют социальную мобильность;
- позволяют перекрывать криминальные каналы формирования элитных групп»¹³³.

Так, например, О.А. Уржа считает, что: «трансформация социальной структуры – это изменение несущей конструкции общественной системы, каркаса сложившихся социальных связей, в результате которого меняются способы организации общественной жизни, существующие экономические, социальные и политические институты. Это ведет, в свою очередь, к слому целой сети более или менее устойчивых ролевых позиций и нормативных требований по отношению к конкретным членам общества, путей их социализации. Такая трансформация меняет главные линии социальной дифференциации: появление института частной собственности, коммерциализация института образования и тому подобные преобразования становятся своеобразными механизмами стратификации членов общества»¹³⁴. Согласно точке зрения О.А. Уржи, изменение показателей социальной структуры происходит под влиянием ряда объективных и субъективных факторов, которые выделены ею в три группы:

- внесистемные: время, международные связи, стихийные бедствия и др.;
- системные: общественно-экономический строй, баланс социальных институтов, особенности структуры социальной мобильности государственные и частные мероприятия по модернизации или реформе, территориальные особенности и т.д.;
- подсистемные: политические, экономические, культурно-духовные, социальные.

Вместе с тем большинство социологов считают, что формирование новой социальной структуры детерминирует исключительно экономический фактор. Существует точка зрения, согласно которой в переходный период радикальная трансформация общества происходит по экономическому потенциалу. Он складывается из владения капиталом, производящим доход, причастности к процессам распределения, перемещения и обмена общественного продукта, и уровня личного дохода и потребления¹³⁵. З.Т. Голенкова разделяет это мнение, отмечая, что в современном российском обществе социальной стратификации определяется практически одним показателем, а именно материальным (капитал, доход, собственность) при резком снижении значения других критериев социальной дифференциации. По ее мнению, преобладание материального вектора в социальной стратификации обусловило увеличение поляризации и социального неравенства¹³⁶. В частности, она пишет «Произошел переход от марксистской парадигмы к теориям социальной стратификации. На первый план выходят методологические проблемы, а

¹³³ См.: *Заславская Т.И.* Трансформационный процесс в России: социоструктурный аспект // Социальная траектория реформируемой России... С. 150.

¹³⁴ *Уржа О.А.* Стратификация и социальное управление. С. 56.

¹³⁵ *Уржа О.А.* Стратификация и социальное управление. С. 59

¹³⁶ См.: *Голенкова З.Т.* Динамика социоструктурной трансформации в России // Социсс. 1998. № 10. С. 77–84.

именно поиск критериев социальной стратификации»¹³⁷. По ее мнению, в настоящее время в трудах посвященных проблеме социальной структуры Российской Федерации преобладают стратификационные модели на основе многомерного иерархического подхода. При этом используются такие критерии, как имущественное положение и доход, образование, позиция во властной структуре (power), социальный статус и самоидентификация, соответственно критериев объективных и субъективных¹³⁸. В 1990 г. объем валового внутреннего продукта сократился в два раза. По совокупному размеру валового внутреннего продукта Российская Федерация уступает США в 10 раз, Китаю – в 5 раз. После кризиса августа 1998 г. душевой размер ВВП сократился примерно до 3500 долл., что в пять раз ниже среднего показателя стран «большой семерки»¹³⁹. Наукоемкие отрасли, которые имеют решающую роль в дальнейшем развитии общества, имеют малую степень развития в Российской Федерации. Сельское хозяйство России находится в упадке, большинство жителей оттеснены к семейной экономике.

К числу многофакторных моделей относится весьма широко распространенная в мире методика ООН. Данная методика в качестве критерия для оценки уровня социально-экономического развития страны использует такой показатель, как уровень жизни ее граждан. По такому показателю, как индекс развития человеческого потенциала, рассчитанному по методике ООН, Россия находится на 71 месте в мире¹⁴⁰. Соответственно снижение уровня человеческого потенциала страны может быть определен в качестве трансформации его социальной структуры.

Часть исследователей применяет многомерное шкалирование, когда общество дифференцируется на ряд социально-профессиональных групп. Социолог Н.Е. Тихонова предложила многомерную шкалу, включающую в себя критерии самооценки респондентов:

- образ жизни;
- степень престижности профессии;
- уровень образования;
- уважение окружающих;
- уровень квалификации;
- связи и знакомства;
- должность на работе¹⁴¹.

Финансовые затруднения и отсутствие стандартизированного инструментария препятствует проведению масштабных социологических исследований трансформации социальной структуры современного российского общества. Поэтому исследователи в большей степени реализуют свои проекты на уровне отдельных регионов и аспектах трансформации социальной структуры, применяя собственные комбинации объективных и субъективных факторов. В частности, таковыми являются:

¹³⁷ См.: *Голенкова З.Т.* Социальная стратификация современного российского общества: поиски подходов к изучению. // Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы»: В 3-х тт. М., 2003. С. 650.

¹³⁸ *Голенкова З.Т.* Предисловие. Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества. М., 1998. С. 5

¹³⁹ См.: *Путин В. В.* Россия на рубеже тысячелетий // Якутия. 2000. 18 янв. С. 1–2.

¹⁴⁰ См.: *Вопрос-ответ* // Якутия. 2000. 17 февр. С. 2.

¹⁴¹ *Тихонова Н.Е.* Социальная структура российского общества: итоги восьми лет реформ. // Общественные науки и современность. 2000. № 3. С. 13–14

- изменения в структуре общественного разделения труда, когда основное внимание уделяется проблеме безработицы и лицам с низким уровнем жизни;
- проблема элиты и положение отдельных социальных групп;
- региональные аспекты процессов социальной стратификации;
- демографические показатели, в свете угрозы депопуляции населения;
- наличие среднего класса, как показателя становления нового общества.
- уровень жизни населения по различным социальным группам.

При исследовании социальной структуры, даже при использовании таких традиционных показателей, как доход, уровень образования, должность, не всегда удается добиться объективности показателей. В условиях перехода к рыночным отношениям это связано с большой долей «серой экономики», часть населения скрывает свои доходы, возросла доля личных подсобных хозяйств и т.д. В этой связи актуальна именно комбинация объективных и субъективных факторов. В частности, в качестве дополнительных критериев для определения социальной стратификации исследователями используется самооценка социального и материального положения, социальное самочувствие индивидов, что обусловлено важностью самооценки отдельного индивида и социальной группы.

Социокультурный потенциал не является доминирующим критерием стратификации, и его воздействие оценивается двояко. Это связано с такими переменными в сфере занятости, как структурная безработица, возникшая вследствие закрытия многих предприятий, миграция. Рост потребности в специалистах был характерен для институтов рынка. Поэтому повышенные доходы характерны для частного сектора и акционерных обществ. Вместе с тем, как считает О.А. Уржа, социологами отмечено, что высокий образовательный потенциал страны используется не в полной мере.

В отсутствие статистических данных отдельные исследователи вводят такой показатель, как владение различными предметами – автомобилем, жильем, сложной бытовой техникой. Следующим критерием является потребление различных товаров. Их уровень может косвенно указать на социальный статус индивида.

Важным субъективным показателем становится шкала престижности профессий. Общественное мнение по данному вопросу формируется под воздействием таких объективных показателей, как заработная плата, условия труда, спрос на рынке труда. Показатель престижности профессий меняется вместе с социально-экономическими процессами. Исследователями выделяются две относительно обособленные системы оценки и использования социокультурного потенциала работников. Первая действует в частном и полугосударственном секторах, испытывающих актуальную потребность в специалистах высокого уровня и поэтому высоко оплачивающих их работу. Вторая система традиционно сохраняется в государственном секторе. Результатом применения данной системы является разделение специалистов умственного труда на три группы:

- хорошо обеспеченные специалисты технического и экономико-правового профиля, занятые в частном и полугосударственном секторах экономики;
- специалисты госсектора с относительно устойчивым положением;
- занятые в бюджетных отраслях госсектора специалисты социально-гуманитарного профиля¹⁴².

¹⁴² Заславская Т.И. Об изменении критериев социальной стратификации российского общества // Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития / Под общ. ред. Т.Н. Заславской, Л.А. Арутюнян. М., 1994. С. 148.

Новые социальные группы образуются в результате формирования многоукладности в экономике. Как результат появились слои наемных рабочих и инженерно-технических работников, занятые в полугосударственном и частном секторах экономики по трудовым соглашениям или постоянно занятые в них по найму, работники организаций со смешанной собственностью и организаций с участием иностранного капитала и др. Трансформация государственной собственности обусловила изменение положения, количественного состава различных социальных групп. Появление слоев – менеджеров, новой элиты, новых средних слоев, безработных, обусловлено влиянием взаимодействия различных форм собственности¹⁴³.

Некоторые изменения коснулись и методик исследования. В частности, актуальным становится выработка моделей (социограмм), когда отдельными исследователями предпринимаются попытки графически изобразить характерные особенности социальной структуры отдельного общества. При этом социологи производят сравнительный анализ различных обществ. Имущественная поляризация отражена графически, в виде социограммы, похожей на Эйфелеву башню, где незначительно количество высшего класса, фактически отсутствуют люди со средними доходами и широкое основание – люди с низким уровнем жизни. Одним из критериев для определения социальной поляризации является коэффициент индекса Джини, который характеризует степень социальной напряженности в обществе.

Данное положение обусловлено закрытием большинства государственных промышленных предприятий, в целом с кризисными явлениями в экономике, низкий прожиточный минимум. Социальными последствиями кризиса в экономике стало то, что большинство населения живет за чертой бедности.

Н.М. Римащевская и И.А. Дискин при исследовании проблемы трансформации социальной структуры современного российского общества используют такой критерий, как «степень адаптированности людей к новым экономическим и социальным реалиям, осознание своих интересов»¹⁴⁴. В созданной ими классификации выделены:

- первая группа высших слоев общества включает в себя «элитно-олигархические группы», «региональные и корпоративные элиты»;
- средние слои представлены «российским верхним средним классом», «российским средним классом», «аутсайдерами»;
- «маргиналы» и «криминалитет» – низший слой российского общества.

Для определения трансформации социальной структуры может служить и такой показатель, как количественные и качественные характеристики «среднего класса». Большинство исследователей рассматривают средний класс как оплот стабильности, эволюционного развития страны, формирования и функционирования гражданского общества. Понятие «средний класс» было заимствовано отечественными социологами у своих западных коллег. Поэтому идеальной социограммой считается та, в которой по количественным показателям доминирует средний класс. В этом случае социограмма имеет форму «лимона», где основную часть общества составляют группы со средним уровнем жизни.

¹⁴³ См.: *Голенкова З.Т.* Предисловие // Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества. М., 1998. С. 13–14.

¹⁴⁴ *Римащевская Н., Дискин И.* Россия: социальная доктрина переходного периода. М., 1995. С. 27–28.

Показатели структурной трансформации среднего класса, по мнению ряда отечественных исследователей, имеют следующий вид. Согласно данным О.А. Уржи, в советский период средний класс начале перестройки включал в себя группы менеджеров, городской и сельской интеллигенции, чиновников, предпринимателей, квалифицированных рабочих, неквалифицированных служащих, офицеров, нарождающийся слой духовенства и фермеров. При этом ею подчеркивается то обстоятельство, что советский средний класс не имел единых целей и задач и интересы включенных в него групп в большинстве своем не совпадали друг с другом.

Изменения в экономике имеют определяющее значение в становлении новой социальной структуры. Формирующееся социальное неравенство основано на той системе общественного разделения труда, которое характерно для данного общества. Характерными особенностями для Российской Федерации в этом отношении являются появление слоя наемных работников, собственников и расширение слоя безработных. Наемные работники неоднородны по статусу и заняты как в государственном, так и в коммерческом секторе экономики. Изменения организационно-экономических форм собственности как результат институционального регулирования со стороны государства обусловило появление новой группы – собственников. Социологи отмечают уменьшение удельного веса занятых в государственном секторе с одновременным повышением доли лиц в коммерческом секторе.

В современный период изменилась качественная оценка среднего класса. В частности, он определен отечественными исследователями как основа стабильности современного российского общества. Перемены в структуре и количественных показателях среднего класса были обусловлены экономическими процессами, возникновением предприятий различных организационно-правовых форм собственности. Согласно данным российских исследователей «средний класс» в количественном отношении не так велик. Отмеченное обстоятельство, а также падение экономики способствовали тому, что средний класс советского периода в определенной степени был маргинализован и потерян для страны. Особенно резко уменьшилось количество среднего класса за счет квалифицированных рабочих, работников бюджетной сферы, военных и средних предпринимателей. Вместе с тем, например, О.А. Уржа связывает рост среднего класса с ускоренным развитием частного сектора и структурной перестройкой экономики¹⁴⁵.

Следующим критерием, по которому эксперты отслеживают трансформацию социальной структуры российского общества, являются демографические показатели. Для демографических процессов постсоветской России характерны: снижение рождаемости, рост смертности и сокращение продолжительности жизни, увеличение темпов миграции населения, появление большого числа беженцев и переселенцев. Над страной нависла угроза депопуляции населения¹⁴⁶.

Считается, что изменение политического курса страны и ее социально-экономического положения поменяло приоритетность критериев социальной стратификации, в частности, соотношение между капиталами. Иначе говоря, институциональные изменения, обусловившие приоритет той или иной сферы, трансформировали социальную структуру. Некоторые социологи считают, что в советский период доминировал политический капитал, а в постсоветский –

¹⁴⁵ См.: Уржа О.А. Стратификация и социальное управление... С. 71–73

¹⁴⁶ Жуков В.И. Реформы в России: 1985–1995 гг. М., 1997. С. 159–160, 175.

экономический¹⁴⁷. Здесь мы позволим себе не согласиться с такой трактовкой. На наш взгляд, произошедшая под влиянием изменений социальных институтов перемена взаимоотношений, норм, ценностей, обусловила повышение роли экономических аспектов социальной стратификации.

Ряд отечественных социологов считают, что трансформация социальной структуры в практике Российской Федерации взаимосвязана с изменениями самих социальных институтов. Как считает А.Г. Здравомыслов «центром структурных изменений в обществе является, по-видимому, изменение властных структур и всей системы взаимоотношений между человеком и этими структурами»¹⁴⁸.

Важное место в видении Т.И. Заславской на трансформационные процессы занимают его движущие силы:

- во-первых, правящая элита и примыкающая к ней высшая бюрократия;
- во-вторых, средние слои общества, характерной чертой которых она считает социальную зрелость и дееспособность.

Другая часть общества воздействует на трансформационные процессы через их адаптационно-поведенческие стратегии. Доминирующим в процессе социальной трансформации она считает стихийность в ущерб планируемости и управляемости. В качестве движущих сил трансформационного процесса Т.И. Заславская определяет все элементы социальной структуры общества, при этом указывает на различия формы, механизмы и эффективность их участия в процессе. Интенсивность и направления трансформационной активности (деятельности и поведения) разных общественных групп определяются:

- возможностями воздействия на трансформационный процесс, что связано с их статусом на стратификационной шкале;
- принадлежностью к выигравшим или проигравшим в результате совершившихся общественных перемен;
- социокультурными характеристиками: структурой ценностей, потребностей, интересов и мотиваций¹⁴⁹.

Т.И. Заславская ввела понятие «трансформационная структура общества», в качестве которой ею рассматривается «система политических макросубъектов», включающая в себя классы, слои, общественные движения, политические партии, корпорации и др. Эти макросубъекты имеют отличия друг от друга в направлении своих интересов, типах трансформационной активности и функциях в инновационном процессе. Ею подробно рассматривается три крупных блока механизма трансформации социальной структуры общества:

- во-первых, результативный блок, в котором отражаются основное содержание и итоги трансформационного процесса. Этот блок представлен объектами трансформации: основополагающими институтами, социальной структурой и социально-экономическим потенциалом общества.

- во-вторых, энергетический блок, в котором находят свое отражение основные движущие силы трансформации – социокультурные и трансформационные;

¹⁴⁷ Уржа О.А. Стратификация и социальное управление... С. 64–65.

¹⁴⁸ Здравомыслов А.Г. К итогам дискуссии // Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития. С. 158.

¹⁴⁹ См.: Заславская Т.И. Трансформационный процесс в России: социоструктурный аспект // Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы... С. 151–152

– в-третьих, передаточный механизм процесса, представляющий собой конкретный способ реализации трансформационного процесса. Элементами третьего блока в разработанной Т.И. Заславской концепции механизма трансформационного процесса являются функциональные типы трансформационной активности (целевая реформаторская деятельность, массовая социально-инновационная деятельность и реактивно-адаптационное поведение), а также многосубъектные (и потому как бы бессубъектные) политические, экономические, социальные и культурные макропроцессы, непосредственно изменяющие характер общественных институтов.

Подробно освещена Т.И. Заславской активность различных слоев в трансформационном процессе. Как она считает, это выражается в формах деятельности и поведения. Исходя из этого показателя, ею выделяются два типа трансформационной деятельности:

– целевая реформаторская деятельность, непосредственной задачей которой является преобразование институциональной структуры общества через изменение действующих правовых и административных норм, определяющих взаимодействие в обществе;

– массовая инновационно-предпринимательская деятельность, субъекты которой используют, развивают и закрепляют новые нормы и правила, тем самым перестраивая соответствующие институты уже в их социологическом понимании, т.е. в качестве массовых социальных практик.

Итак, по мнению Т.И. Заславской, именно преобразование системообразующих институтов общества служит непосредственным фактором сдвигов в социальной структуре.

В политической сфере произошли те немаловажные изменения, которые обусловили изменения в правовой, экономической сфере. Политический фактор социальной стратификации несколько ослабил свои позиции, что связано с переходом к многопартийной схеме. Социальные последствия перемены политических институтов было то, что появился политический плюрализм, а вместе с тем несколько снизилось доверие к политическим партиям. Все это происходит при повышении значения такого критерия, как объем властных и политических полномочий. Перемена правового положения, в частности появление предприятий различных организационно-правовых форм собственности, усилила экономическую дифференциацию. Одним из результатов этих процессов стало выделение группы частных собственников.

Масштабным и в то же время противоречивым стало изменение ценностных ориентаций населения. Система ценностей современного общества является синкретичным, включающим в себя различные исторические периоды¹⁵⁰. Негативным моментом является то, что определенная часть населения испытывает чувство дискомфорта в новых условиях, низкой приспособленностью к новым условиям и низким адаптационным потенциалом¹⁵¹.

На наш взгляд, периодизация рыночных реформ в Российской Федерации, представленная в трудах В.В. Радаева, целиком основана на изменении социальных институтов. В частности, он рассматривает три этапа становления рыночных отношений в России: период 1985–1991 гг. – этап политической либерализации. 1992–1998 гг. – этап непосредственно либеральных реформ, которые он связывает с деконструкцией существовавшей советской экономической системы и был завершен

¹⁵⁰ См.: Динамика ценностей населения реформируемой России. М., 1996.

¹⁵¹ См.: *Римашевская Н. М.* О социальной цене реформ // Великий незнакомец: крестьяне и фермеры в современном мире / Сост. Т. Шанин; Под ред. А. В. Гордона. М., 1992. С. 364–367.

кризисом 17 августа 1998 г. Третьим этапом он называет посткризисный, когда страна в очередной раз встала перед выбором дальнейшего развития экономики. По его мнению, в проводящихся реформах исключительна высока роль руководства страны, государственной воли¹⁵².

Как считает В.С. Лисин «...темпы осуществления социально-экономических преобразований в России, равно как и сам характер реформы, шансы на их успешное завершение решающим образом зависят от того, как формируется и эволюционирует та институциональная среда, в которой функционируют все субъекты экономической деятельности»¹⁵³. Периодизация реформ, представленная Р.В. Рывкиной, более детализирована и во многом обусловлена с отношением населения к реформам. Характеристики первого этапа у В.В. Радаева и Р.В. Рывкиной во многом совпадают: период 1985–1991 гг. оба исследователя относят к подготовительному, когда в большей степени менялось отношение людей к рыночным отношениям, происходила подготовка к перемене модели взаимодействия, перемена политических институтов, которую можно рассмотреть через снижение влияния административно-командного аппарата¹⁵⁴.

В качестве позитивных моментов представленной периодизации В.В. Радаева мы рассматриваем то, что оно отражает изменение определенных социальных институтов. В своем исследовании считаем необходимым более конкретно связать периодизацию, предложенную В.В. Радаевым, с социальными институтами. На наш взгляд необходимо полнее представить законодательные акты, касающиеся введения рыночных отношений в России. Освещенная в трудах Р.В. Рывкиной периодизация реформ в большей степени связана с оценочными показателями рыночных реформ. Несмотря на это ее достоинство, следует признать, что модель Рывкиной необходимо осмыслить на региональном фактологическом материале по государственно-правовому регулированию, крупнейшим законодательным актам.

Американский исследователь М. Интрилигейтор, считает, что одной из причин негативных последствий социально-экономических реформ в Российской Федерации является отсутствие их правовой базы¹⁵⁵. Этот исследователь изучает становление рыночных реформ в КНР и Российской Федерации. Позитивной стороной китайского опыта он считает предварительную подготовку институтов рынка. Но в изучении современной России, американский ученый не учел последствий такого масштабного события, как распад Советского Союза.

Итак, можно сделать вывод, что особенностью российских социально-экономических реформ была искусственность изменений социальных институтов.

Изучая различные труды отечественных исследователей социальной структуры общества, мы обратили внимание на то, что большинство этих работ оцениваются как характеристики тех социальных групп, которые появились в условиях перехода к рыночным отношениям. Так, большинство дискуссий социологов происходят вокруг формирующегося среднего класса, как гаранта стабильности нового общества. Социологи, придерживающиеся марксистской методологии, в большей степени сосредоточили свои усилия на анализе социальных противоречий.

¹⁵² См.: Радаев В. Государство и предприниматель: отношение на микроуровне//Вопросы статистики. 1998. №12. С. 3–8.

¹⁵³ Лисин В. С. Институциональные аспекты экономических реформ в России. М., 1999. С. 5.

¹⁵⁴ См.: Рывкина Р.В. Драма перемен. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2001. С. 248–255.

¹⁵⁵ См.: Реформы глазами американских и российских ученых. М., 1996. С. 99–113, 129–137

Нами определено, что исследователи в большей степени ориентируются на такие показатели, как количественные (возникновение новых социальных групп, уровень жизни по отдельным социоэкономическим и социокультурным стратам), самоидентификация представителей различных социальных групп. При этом неизбежно встает самый дискуссионный момент: оправданность того набора стратификационных признаков, согласно которым формируются аналитические модели современного процесса трансформации социальной структуры. Особенно эта тенденция характерна в условиях бурного развития «серой экономики», когда применение обычных методов статистического анализа и социологического исследования могут давать не совсем корректные результаты. Так, например, в своих исследованиях особенностей современной семейной экономики в Якутии мы обратили внимание, что 44% сельских хозяйств оказывают поддержку продуктами питания своим городским родственникам. Использование заимствованного зарубежного инструментария для анализа социальной структуры, его подходов и критериев в этой связи также представляется не совсем оправданным, так как он был разработан (о чем его разработчики честно предупреждали) для совершенно других сообществ. На наш взгляд, влияние данных факторов наиболее рельефно подчеркивается в трудах группы Т.Шанина, отчасти использующего институциональный подход.

В данный момент имеются два пути изучения процессов социальной стратификации.

В рамках традиционного для отечественной науки многофакторного анализа, основанного на изучении показателей имущественной дифференциации, потребления, самоидентификации, может быть постепенно выработан унифицированный инструментарий для определения современного состояния социальной структуры общества страны и отдельно взятого региона. В качестве позитива в данном подходе можно усмотреть широкие возможности для исключительно научного познания и дискуссии по актуальным проблемам процессов социальной стратификации. В качестве недостатков метода может быть определено то, что дискуссионным представляется процедура отбора критериев для анализа общества, высокая стоимость исследований, их массовый характер. Между тем многие проблемы модернизации должны решаться уже на данном этапе и социология должна выполнять одну из своих основных задач – преобразование общества;

Иной путь изучения данных процессов в большей степени связан с современным положением динамичности изменения социальной системы и перспективами ее регулирования. В рамках используемого нами институционального подхода при анализе трансформации социальной структуры региона мы опираемся на осмыслении достижений Т.И. Заславской и др. исследователей. Мы развиваем ее точку зрения на трансформацию социальной структуры как процесс целевой реформаторской деятельности¹⁵⁶. Поэтому разработанная нами модель институционального регулирования социальной структуры рассматривается нами как регулирование административных и правовых норм, определяющих взаимодействие в конкретном социальном институте – системе подготовки кадров и ее взаимосвязи с рынком труда. При этом «локальные» проблемы социального взаимодействия могут быть решены с использованием теории трансакционных издержек. На наш взгляд, одной из основных задач социологии на данном этапе является выработка адаптированных практических рекомендаций для регулирования социальной структуры.

¹⁵⁶ Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы. Новосибирск, 1999. С.154

Ввиду малого распространения в отечественной науке стандартизированных показателей и критериев трансформации социальной структуры в переходный период основным показателем могут быть изменения в социальных институтах и транзакционные издержки этих изменений.

В качестве основного показателя трансформации социальной структуры определены институциональные изменения. Итак, изменения во взаимодействии людей и социальных групп, территориальных общностей, федерального центра и субъектов Федерации в рамках одной страны являются основным показателем трансформации социальной структуры общества.

Авторское видение процесса трансформации социальной структуры сформулировано в следующих положениях.

1. Происходящие на современном этапе процессы качественного изменения социальной структуры не являются результатом эволюционного развития. Это связано с тем, что реформы 90-х гг. XX в. в Российской Федерации проходили под активным влиянием государства. Процессы социальной стратификации в большей степени относятся к последствиям государственного регулирования, проводимых либерально-демократических реформ. Данные реформы проводились государственными органами Российской Федерации для постепенного перехода к либерально-демократическому строю.

2. Характерной особенностью изучения этих процессов является то, что трансформация социальной структуры, происходящая в России в последнее десятилетие, идет параллельно с глубинными изменениями в самих общественных науках, в частности социологии. Подвергаются переоценке методологические подходы, методика исследований. В современной ситуации трансформации социальной структуры большинством исследователей применяются разнообразные критерии и показатели для изучения этих процессов. Данное обстоятельство обусловлено тем, что идет становление нового методологического аппарата, методических приемов, школ в социологии.

Большинство исследователей определяют трансформацию социальной структуры, как качественное изменение социальной иерархии групп, социальных институтов, становление нового общества эволюционным путем. Полный плюрализм и различие в мнениях встречается у российских исследователей по основным показателям трансформации социальной структуры российского общества в последнее десятилетие. Это обусловлено тем, что в меньшей степени теоретически обоснованы основные положения трансформации социальной структуры.

3. Анализ постепенного изменения понятий, произведенный отечественными исследователями, характеризует некоторые проблемы процесса трансформации социальной структуры. Изучение основных критериев и показателей трансформации, которые применяют исследователи социальной структуры, приводит к выводу о том, что основой современных социальных изменений являются перемены в социальных институтах. Именно изменение базисных социальных институтов обусловило качественное изменение социальной структуры. Социальная структура населения в Российской Федерации трансформировалась в результате мероприятий государственных органов по институциональному регулированию. Таким образом, на современном этапе актуальным является анализ институциональных основ изменений социальной структуры российского общества.

Соответственно в качестве показателей и критериев трансформации социальной структуры в неинституциональном подходе в социологии могут быть выделены изменения в основных социальных институтах и издержки этих изменений. Отсюда

основой анализа социальной структуры общества с целью выработки управленческих решений могут быть трансакционные издержки институциональных изменений.

РАЗДЕЛ II.

СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ОСНОВ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ОБЩЕСТВА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

Глава 1.

Институциональные изменения как основной фактор трансформации социальной структуры региона

До 1917 г. основной хозяйственной формой занятости якутского народа было животноводство: разведение крупного рогатого скота, коневодство, рыболовство. Для малочисленных народов Севера главенствующее положение занимали: оленеводство, рыболовство и охотничий промысел. По данным В.Л.Серошевского, большинство семей в якутских домашних хозяйствах имели следующую структуру: двое взрослых – основные работники, один подросток и один пожилой член семьи. Типичная семья старалась обходиться без наемного работника. Независимо от поголовья крупного рогатого скота в хозяйстве материальное положение, зависящее от влияния многих факторов, в целом было неустойчивым¹⁵⁷.

Полунатуральное хозяйство якутов обуславливалось особенностями расселения в виде мелких групп по «аласам» – ровные места, с впадиной-озером, окруженные лесом. Большинство работ выполнялось вручную, при этом использовались самодельные инструменты и гужевая тяга¹⁵⁸. Степень интеграции якутских хозяйств в рынок была слабой.

Продукты местного производства стоили непропорционально дешево по сравнению с привозными промышленными изделиями. Это вело к ломке традиционного хозяйства жителей Якутии – охоты и скотоводства. Занятие сельским хозяйством было невыгодным: нарождающиеся рыночные отношения выявили его низкую экономическую эффективность.

Крупное промышленное производство в Якутии отсутствовало. Мелкие производства не были определяющими в экономике региона и не затрагивали большинства жителей области. Низкий уровень развития промышленности и занятие большинства жителей сельским хозяйством исключали масштабный механический приток населения из других регионов страны. Примечательно, что естественный прирост у якутов наблюдался даже при тех сложных бытовых условиях, в которых они проживали. Очень много женщин умирали в период детородного возраста. Это объяснялось неблагоприятным течением беременности и родов¹⁵⁹. В 1897 г.

¹⁵⁷ См.: *Серошевский В.Л.* Якуты. М., 1993. С. 400–401.

¹⁵⁸ См.: *Аргунов И. А.* Социальное развитие якутского народа: историко–социологические исследования образа жизни. Новосибирск, 1985. С. 76.

¹⁵⁹ См.: *Троцанский В. Ф.* Наброски о якутах Якутского округа. Казань, 1911. С. 43

зарегистрировано рождение 33,4 тыс. мальчиков и 32,5 тыс. девочек. Позднее удельный вес и общее количество женщин неуклонно уменьшалось. Официальная медицинская помощь отсутствовала из-за неразвитости постоянных путей сообщения и малой плотности населения. Все показатели его прироста были в пять раз ниже, чем в европейской части России, в 9 раз – восточносибирских, в 18 раз – западносибирских.

В хозяйственной жизни Якутии сложился тип, который по российской традиции можно назвать «распределительным». Применительно к Якутии это означало, что в условиях отсутствия рыночных механизмов основное средство производства (покосы) перераспределялось по величине выплачиваемого индивидом налога, бытовала так называемая классная система землепользования. Земля, а точнее покосные угодья, являясь основным средством производства при скотоводческом хозяйстве, имела очень большое значение для населения. Конфликты при переделе земли иногда служили причиной для дробления наслегов на более мелкие, выделения отдельных улусов. Здесь можно провести определенные аналогии с концепцией раздаточной экономики О.Э. Бессоновой, отмечающей что: «... в раздаточной экономике объектами раздач могут выступать все виды материальных и нематериальных объектов: земля, рабочая сила, деньги, жилье, услуги и продукты, наконец, чины и должности. Тот объект, который включен в институт раздач становится *раздатком*, т.е. перестает существовать вне контекста отношений раздаточной системы и начинает олицетворять собой всю ее институциональную среду. Раздаток является клеткой социально-экономического организма раздаточной системы, подобно тому как товар является слепком товарно-денежных отношений и рыночной системы»¹⁶⁰.

Одним из немаловажных факторов, непосредственно влияющих на формирование социальной структуры региона, являются органы государственного управления. Структура государственного аппарата управления, развитие которого фактически остановилось на уровне реформ М.М. Сперанского в Сибири 1822 г. ограничивала социальную мобильность коренных народов, его представители в абсолютном большинстве не допускались к должностям областного уровня в областных властных структурах. Участие в аппарате управления было ограничено пределами местного самоуправления. В ранние периоды существовали две группы элиты: богатые люди и тойонат – устойчивая группа элиты управленцев, занимающих важные посты в структуре местного самоуправления. Тойоны составляли своеобразную иерархию, обусловленную сложившейся системой административного управления якутов. Вследствие этого у якутов роды объединялись в наслеги, наслеги – в улусы. Существовали родовые, наследные и улусные тойоны («князцы»), что подтверждается и данными лингвистики: «тойон» означает – «господин», «бай» – «богатый»¹⁶¹. Неимущая часть жителей в большинстве своем оставалась неграмотной и не могла влиять на политические события. Главы местного самоуправления, в основном из зажиточных групп населения, в Якутии играли активную социальную роль. Тем не менее «потолком» карьеры для «иностранца» была должность улусного «князца».

Гражданский губернатор в Якутской области подчинялся иркутскому генерал-губернатору. Областное управление руководило окружными полицейскими управлениями, те в свою очередь контролировали инородные управы – местное самоуправление. В 1912 г в Колымском и Верхоянском окружных полицейских управлениях полицмейстер выполнял функции мирового судьи и главы налоговой службы, что подтверждает архаичность

¹⁶⁰ Бессонова О. Э. Раздаток: институциональная теория... С. 75

¹⁶¹ См.: Сафронов Ф. Г. Якуты. Мирское управление в XVII – начале XX века. Якутск, 1987. С. 66, 86.

структуры государственного аппарата¹⁶². Система самоуправления была тем единственным институтом власти, в рамках которого могли реализоваться местные жители. Жесткий полицейский контроль и централизованность управленческого аппарата существенно снижали роль местного самоуправления, превращая его в фискальный орган.

Одной из социальных проблем была миграционная политика царской администрации. Якутская область могла притягивать крестьян-переселенцев из центральной части России. Это создавало угрозу насильственного переселения местных жителей к берегам Северного Ледовитого океана. В 1908 г. в рамках общероссийских тенденций в Якутии работала комиссия под руководством Маркграфа, которая сделала вывод о достаточном количестве земли для двух млн переселенцев*. В 1917 г. М.П. Соколов провел статистическое исследование, подтвердившее возможность массового переселения крестьян из центральной России в Якутию¹⁶³. Тем не менее мероприятия в рамках переселенческой политики, характерные для Сибири 90-х гг. XIX в. не коснулись этой территории. Неразвитость путей сообщения, суровый климат и отсутствие благоприятных для обработки земель препятствовали массовой миграции. Согласно статистическим материалам и отчетам Переселенческого управления, в 1906 – 1912 гг. на постоянное местожительство из центральной части России за Урал переехали 2,5 млн человек. В период с 1899 г. по 1903 г. было зарегистрировано 19 семей, переехавших в Якутию. В этот же период из 73 ходоков-крестьян общин центральной части России 72 вернулись в родные места¹⁶⁴.

Социальная проблема заключалась и в устарелости правового положения народов Сибири: все их права были закреплены в «Уставе об управлении инородцев» 1822 г. По Уставу они разделялись на три части: «оседлые», «кочевые» и «бродячие». В Восточной Сибири 85% населения относилось ко второй категории, 10% – рассматривались как «бродячие». Вследствие этого оседлые «инородцы» составляли менее 5% коренного населения Восточной Сибири. Особенностью правового положения «кочевых» и «бродячих» было то, что они не имели имущественных прав на землю. Земля, которую населяли коренные народы, законодательно принадлежала государству или, как было принято говорить, казне. Правовая дискриминация «инородцев» выражалась в том, что они не имели права голоса при выборах, возможности выдвигать своих представителей в государственные органы власти. Например, в 1913 г. якутам было отказано в ходатайстве о предоставлении места своему выдвиженцу в Государственной думе. Инородцы «бродячие», к которым относились малые народности Севера, помимо обычных налоговых сборов должны были платить ясак, ограничивалась свобода их перемещения.

Мы разделяем мнение И.И. Майнова, считающего, что до прихода русских в Якутию уже существовала аристократия, большинство которой было физически уничтожено казацкими отрядами в первоначальный период включения Якутии в состав Российского государства. Оставшаяся часть элиты, взяв на себя функции по сбору ясака и других повинностей, укрепила свою власть. Первоначально этому

¹⁶² См.: Крафт И. И. Сборник узаконений и распоряжений правительства об административном и общественном устройстве и управлении Якутской области. Якутск, 1912. С. 26–27.

* В дальнейшем выводы этой комиссии со стороны представителей якутской национальной интеллигенции В. В. Никифорова и А.Е. Кулаковского подверглись критике, что в целом совпадает с основными положениями статьи П.А. Сорокина, характеризующим переселенческую политику российского государства. Сорокин П. А. Колонизационные вождедения // Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет. М., 1994. С. 191–195.

¹⁶³ Соколов М. П. Якутская губерния по переписи 1917 г. Иркутск, 1925.

¹⁶⁴ Аргунов И. А. Социальное развитие якутского народа... С. 22.

способствовала позиция сибирской администрации, которая видела главную свою задачу в том, чтобы обеспечить стабильность в племенах, плативших ясак. Реформатор М. М. Сперанский организовал Степную Думу (1825-1838 гг.), которая характеризуется исследователями как аристократический орган, полностью нейтрализовавший Якутию от русского влияния. Считается, что единственной заботой законодателей первой половины XIX в. было оградить коренные народы от влияния недобросовестного и полностью деморализованного сибирского начальства¹⁶⁵.

Иначе говоря, из-за несоответствия государственно-правовых институтов уровню развития экономических институтов возникла проблема правового вакуума. В условиях правовой дискриминации наступает стагнация общества, возврат к более примитивным формам социальной жизни. «Особые отношения» местной элиты и государственных органов управления в Якутии сохраняли то положение, которое пытались преодолеть представители модернизационных течений. По этой причине нарождающейся национальной интеллигенцией остро ставился вопрос о признании права народа на землю, чтобы впоследствии иметь возможность обеспечить остальные права личности.

Когда отдельный индивид не имеет элементарных человеческих прав на собственность, то в условиях правового вакуума выстраиваются другие логические системы, рычаги воздействия на ситуацию. Некоторые исследователи называют это «раздаточной экономикой». Действительно, родовая аристократия, выдвинувшись в период военного феодализма (войны между родами за природные ресурсы и скот), а затем занявшая роль посредника между государством и населением, в период «удалых» казачьих набегов за ясаком постепенно становилась тормозом социального развития. Устаревшая правовая база также способствовала стагнации социально-экономического развития региона, когда в ходе реформ М. М. Сперанского в Сибири коренные народы фактически были признаны недееспособными «детьми природы». Но бюрократические препоны не могут остановить процессы общественного развития, они способны только в определенной степени замедлить его. Примером тому может служить Якутия, на социальное развитие которой влияли наряду с прочим города как экономические, политические и культурные центры. Самым развитым и большим городом в Якутской области этого периода был Якутск, в котором были сосредоточены органы областной администрации и торговли. Низкая степень урбанизованности якутского народа доказывает, что города оставались своеобразными анклавами капитализма в Якутии, и их появление отнюдь не означало массового включения всего населения области в капиталистические отношения.

Изучение социальных институтов и социальной структуры в целом дает основание сделать вывод о решающем воздействии правовых, политических и экономических институтов на стагнацию процессов социальной стратификации в дореволюционной Якутии.

Существовавшая «сословно-этническая» модель стратификации и поддерживающие ее формальные институты в меньшей степени отвечали постепенному проникновению капиталистических отношений. Последствием институционального конфликта являлось стагнация экономических процессов и, как следствие, снижение уровня жизни основной массы якутского населения.

Как известно, самым масштабным событием прошедшего столетия, обусловившим становление новой социальной структуры общества Республики Саха (Якутия), являются социально-экономические реформы в стране. В современный период

¹⁶⁵ Майнов И. И. Русские крестьяне... С. 87, 94, 95.

государственные органы Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) инициировали ряд мероприятий, в комплексе своем изменивших базовые социальные институты: государственно-правовые, политические, экономические и систему подготовки кадров.

Основное внимание разработчики реформ уделили формальным нормам. Реформирование отличалось динамизмом и в большинстве своем происходило стихийно, без учета опыта предшествующего периода, без анализа транзакционных издержек. Результаты реформ можно охарактеризовать словами Д.Норта: «...Страны, которые принимают законы, пригодные для других экономических условий, для других неформальных норм и побудительных факторов, приобретают совсем не то направление развития, что имеют государства, откуда эти законы заимствованы. Перенос политических и экономических законов западных рынков в условия республик бывшего СССР не является достаточным фактором успешного функционирования последних, а проводимая в них приватизация не представляет собой панацеи для разрешения экономических проблем»¹⁶⁶.

Как известно, изучение социальной структуры традиционно ведется с двух точек зрения: как процесс социальной стратификации и как институциональные изменения. Некоторые исследователи эти два подхода объединяют в один¹⁶⁷. Автор, анализируя трансформацию социальной структуры, ориентируется на тезис о взаимосвязи и взаимообусловленности институциональных изменений и перемен в модели социальной стратификации.

В современной Якутии институциональное регулирование экономических процессов связано с государственным регулированием экономики. Как известно, государственное регулирование экономики присутствует в абсолютном большинстве стран, независимо от природно-климатических, и политических процессов в них. К страновым и отчасти региональным особенностям можно отнести соотношение прямых и косвенных, директивных и индикативных методов государственного регулирования экономики. К прямым методам обычно относят: определение стратегических целей развития экономики; государственные заказы и контракты; государственную поддержку программ; нормативные методы, применяемые к технологиям и продукции; правовые и административные ограничения; лицензирование и т.д.

Считается, что эти методы в большей степени имеют директивный характер и не создают экономических стимулов для предприятий. Вместе с тем применение этих методов характерно и для социалистического планирования и для рыночного регулирования.

Косвенные методы государственного регулирования экономики опираются на использование товарно-денежных рычагов, формирующих своего рода «правила игры» в экономической системе. Наиболее важными среди этой группы методов являются: налогообложение, его уровень и система налоговых преференций и льгот; регулирование цен, их уровня и структурное соотношение; платежи за ресурсы, в том числе рентные, ставки процентов за кредит и кредитные льготы; таможенное регулирование экспорта и импорта, валютные курсы и условия обмена валют.

Особую важность для изменения экономических институтов имеет общее направление реформирования: кейнсианская, неолиберальная, монетаристская модели.

¹⁶⁶ Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997. С. 10.

¹⁶⁷ Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. М., 2000.

Именно та или иная модель реформирования определяет соотношение методов прямого или косвенного государственного регулирования экономики. Непосредственно сам выбор модели зависит от условий для рыночного хозяйствования. Якутские экономисты изучают эти проблемы в контексте реструктуризации отношений собственности.

За последние годы одним из основных факторов трансформации социальной структуры было изменение структуры общественного разделения труда. Немаловажную роль в этих процессах сыграла реструктуризация отношений собственности, произошедшая под полным руководством государственных органов.

В качестве катализатора процессов разгосударствления ученые определяют Указы Президента Российской Федерации от 01.07.92 г. № 721, Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 17.08.92 г. № 369. Определенное воздействие на разгосударствление в Якутии оказало опубликование концепции экономических реформ Президента Республики Саха (Якутия) «Якутия на рубеже двух веков», введение системы приватизационных чеков граждан Российской Федерации. Одним из основных законодательных актов, обусловивших определенные региональные различия, стало заключение Соглашения между Правительствами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) о разграничении государственной собственности на территории республики. Это позволило Правительству Якутии получать и контролировать часть средств из выручки за продажу алмазного сырья на мировом рынке. Таким образом, передача части валютной выручки республиканским органам власти стала одним из основных факторов социальной стратификации в регионе.

В Республике Саха (Якутия) предпринимались попытки комплексной реструктуризации организационно-правовых форм собственности предприятий, находившихся ранее в государственной собственности. Масштабный процесс разгосударствления начался в 1992 г. На первоначальном этапе собственность была размежевана между административно-территориальными единицами: появились собственность Республики Саха (Якутия) и муниципальная. Большую роль здесь сыграла приватизация как основной инструмент разгосударствления собственности в отраслевых комплексах. Под ее влиянием стала формироваться многоукладность организационно-правовых форм предприятий.

Если коснуться региональных особенностей данных процессов, то можно отметить, что с 1992 г. приватизация и преобразование государственных предприятий охватили все отрасли экономики республики. Из числа подавших заявки преобразованы в коллективные предприятия или товарищества с ограниченной ответственностью 38 предприятий с численностью работающих 10534 человека и уставным фондом 477,7 млн руб., в акционерные общества закрытого типа преобразованы 41 государственное предприятие, где работали 4425 человек и было сосредоточено основных фондов на сумму 369,8 млн руб. Основной формой собственности бывших государственных предприятий стало акционерное общество открытого типа. На таких предприятиях, как Якутский комбинат строительных материалов и конструкций, территориально-производственное объединение «Якутавтотранс», производственное объединение «Якутцемент», геологическое предприятие «Виллойгеофизика», «Заполярная», ГРЭ, фирма «Якутсрой», оптово-розничное объединение «Промтовары», все работы по преобразованию завершены, акции этих предприятий выпущены на чековые аукционы и фондовую биржу. Завершено преобразование в акционерные общества открытого типа таких крупных предприятий, как комбинат «Якутуглестрой», завод

крупнопанельного домостроения, горнообогатительный комбинат «Алданлюда», Нерюнгринское монтажное управление «Востоксибсантехмонтаж», производственное республиканское строительное объединение «Якутавтодор», предприятия объединений «Якутлес» и «Якутлестопром», специализированное строительное-монтажное управление «Виллойгэсстрой».

Правительство Республики Саха (Якутия) особое внимание уделяло процессу преобразования в акционерные общества крупнейших предприятий республики – концерна «Золото Якутии», горнообогатительного комбината «Алданзолото», производственных объединений «Якутуголь», «Якутгазпром», «Якутскэнерго», «Якутавиа». Государственные предприятия Якутии чрезвычайно стремительно получили статус открытых акционерных обществ. Тем самым было заложено начало многоукладности их организационно-правовых форм.

Часть республиканских исследователей считают, что приватизация строительного комплекса Якутии не являлась основной причиной его кризисного положения в дальнейшие годы. По их мнению, причины кризиса в этой области обусловлены рядом негативных факторов, прежде всего резким снижением инвестиционной активности со стороны предприятий и государственного бюджета, скачком цен на строительную продукцию при отсутствии конкуренции, что объясняется технической и технологической отсталостью строительных предприятий, неоптимизированной организационно-экономической структурой, большим количеством социальных расходов.

Транспортные предприятия в абсолютном большинстве стали акционерными обществами, например, территориально-производственное объединение «Якутавтотранс», республиканское производственное дорожное строительное объединение «Якутавтодор», Хандыгский и Якутский речные порты (ЛОРП). Преобразованы в акционерные общества Жатайская и Пеледуйская ремонтно-строительные базы, Зырянский речной порт, дирекция Ленского речного пароходства, предприятия Арктического морского пароходства. По сведениям якутских исследователей, более 15 тыс. работников транспортных организаций республики стали собственниками производственного капитала.

Наиболее низкий уровень жизни отмечается в аграрном секторе, где становление многоукладной экономики осуществлялось в рамках комплекса законодательных актов¹⁶⁸. По состоянию на начало 1993 г., сельское хозяйство республики было представлено 135 коллективными предприятиями, 54 совхозами, 10 акционерными обществами закрытого типа, 11 ассоциациями крестьянских хозяйств, 1366 крестьянскими хозяйствами. В соответствии со ст. 19 (п. 5) Закона Республики Саха «О разгосударствлении и приватизации предприятий в Республике Саха (Якутия)» и с разделом II (п. 2.2.4) «Государственной программы разгосударствления и приватизации предприятий в республике на 1992 год», утвержденной Постановлением Верховного Совета Республики Саха (Якутия) от 31 января 1992 г. № 817-ХП, государственное имущество, находящееся в совхозах, передавалось в истекшем году работникам этих хозяйств в коллективную и коллективно-долевою собственность безвозмездно. Указанное положение закона и программы, безусловно,

¹⁶⁸ См.: Государственная программа разгосударствления и приватизации на 1992 г., Указом Президента Республики Саха от 23 марта 1992 г. N 108 «О неотложных мерах по осуществлению аграрной реформы в Республике Саха (Якутия)», постановления Правительства Республики Саха (Якутия) «О передаче имущества совхозов при их реорганизации» (от 27 мая 1992г. N 235), «О ходе выполнения Указа Президента Республики Саха (Якутия) «О неотложных мерах по осуществлению аграрной реформы в Республике Саха (Якутия)» (от 24.04.92 N 198).

ускорили разгосударствление совхозов, создание на их базе преимущественно-коллективных предприятий, раздел имущества совхозов среди работающих в этих хозяйствах.

В 1992 г. передано безвозмездно работникам сельского хозяйства государственное имущество общей стоимостью (без стоимости земли, жилья и объектов социально-культурного назначения) около 4 млрд руб. Отметим, что Правительство и Госкомимущество были против безвозмездной раздачи основных фондов совхозов среди работников этих хозяйств. При этом имелось в виду, что на первоначальном этапе разгосударствления и приватизации необходимо установить такие способы и формы, при которых собственность государства перешла бы в руки прежде всего самих работников сельского хозяйства и людей, живущих в сельской местности. Необходимо было создать условия для того, чтобы каждый товаропроизводитель в аграрной сфере смог реализовать свое право на собственность.

В этих условиях переход государственной собственности в частные руки тормозился, к тому же выявились факты раздачи общественного скота под видом выделения пая, хотя в вещественном выражении пай мог выдаваться только юридическим лицам.

Провал реформ ощущался весьма остро. Одним из его последствий стало падение производства. В 1990–1999 гг. производство электроэнергии снизилось с 8478,5 млн кВт ч. до 7240,4 млн кВт ч., добыча угля сократилась с 16949 тыс. т. до 9984 тыс. т., вывозка древесины – с 3402 тыс. куб. м. до 485, 1 куб. тыс.м., производство мяса и субпродуктов в пищевой промышленности – с 22607 т. до 4373 т. Одновременно увеличилась добыча природного газа – с 1402,0 млн куб. м. до 1602 млн куб. м., нефти – с 41 тыс. т. до 231,2 тыс. т.¹⁶⁹ Перевозки автомобильным транспортом в этот же период возросли с 15356,2 тыс. т. до 16624 тыс. т., одновременно сократились объемы грузоперевозок морского транспорта – с 581,4 тыс. т. до 319,9 тыс. т., внутреннего водного – с 12 213 тыс. т. до 2 411,8 тыс. т., воздушного – с 157,8 тыс. т. до 31,7 тыс. т., железнодорожные перевозки – с 13 500 тыс. т. до 9 293,3 тыс. т.¹⁷⁰ Приведенные цифры показывают глубину экономического спада в Якутии, последствием которого оказалось, что на современном этапе бюджет Республики Саха (Якутия) на 74% состоит из экспортных поступлений от продукции алмазодобывающей компании «АЛРОСА». Учитывая, что бюджет России зависит от экспорта только на 20%, такое положение нельзя назвать стабильным вследствие возможных колебаний цен на алмазное сырье. Результат же рыночных реформ в промышленности выразился в полной зависимости Якутии от реализации алмазного сырья.

В период 1990–1999 г. сократилось поголовье домашнего скота: крупного рогатого скота – с 396,5 тыс. голов до 289 тыс. голов, свиней – с 97,6 тыс. до 33 тыс. голов, лошадей – с 192,2 тыс. до 129 тыс., оленей – с 368,1 тыс. до 169 тыс. голов¹⁷¹. Эти данные указывают на катастрофическое уменьшение за годы рыночных реформ

¹⁶⁹ Промышленность Республики Саха (Якутия) за 1995 год. Якутск, 1996. С. 53–54. Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия). Январь–декабрь 1999 г. Якутск, 2000. Т. I. С. 32.

¹⁷⁰ Основные итоги деятельности предприятий морского, внутреннего водного, воздушного и трубопроводного транспорта Республики Саха (Якутия) за 1990–1998 гг. Якутск, 1998. С. 7; Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия). Январь–декабрь 1999 г. Якутск, 2000. Т. I. С. 71.

¹⁷¹ См.: Республика Саха (Якутия) в цифрах. Якутск, 1994. С. 125; Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия). Январь–декабрь 1999 г. Якутск, 2000. Т. I. С. 53.

местной базы животноводства. Одним из последствий этого стало сокращение производства мяса с 54,3 тыс. т. в 1990 г. до 28,8 тыс. т. в 1999 г.¹⁷²

Постепенно лишается базы пушное звероводство: поголовье серебристо-черных лисиц сократилось с 15,6 тыс. голов в 1991 до 5,8 тыс. в 2000 г., голубого песца с 2,6 тыс. – до 1,4 тыс.¹⁷³ Наблюдается диспропорция и в динамике роста цен на сельскохозяйственную технику и продукцию сельских товаропроизводителей.

В то же время существуют и позитивные результаты введения рыночных отношений в Республике Саха (Якутия). Распределение хозяйствующих субъектов по формам собственности в Якутии показывает, что начала формироваться многоукладная экономика. Данное обстоятельство обуславливает вариативное развитие, появление возможности анализа эффективности той или иной организационно-правовой формы предприятия.

Коренные изменения форм собственности привели к различным формам хозяйствования. В промышленности вместо предприятия «Союзалмаз» возникла «АЛРОСА», бывшее государственное предприятие «Якутзолото» расплылось на отдельные мелкие акционерные предприятия, где добыча ведется в основном старательским способом. В целях снижения издержек на добычу золота отрасль была вынуждена отказаться от обширной социальной базы. В данный момент в основном ведут добычу золотодобывающие артели, имеющие сезонный характер работы. Государственные предприятия «Якутуголь», «Якутлес», «Якутэнерго» трансформировались в акционерные общества. В нефтегазовой промышленности создана акционерная компания холдингового типа Саханефтегаз.

Возникли средние и малые предприятия в промышленности, строительстве и сельском хозяйстве, торговле, бытовом обслуживании, на транспорте. В 1999 г. по всей Республике было 3500 малых предприятий, среднее количество персонала на них составляло 8 человек. С введением рыночных отношений в республике развивалось индивидуальное предпринимательство, в частности, за 1999 г. было зарегистрировано 4878 предпринимателей

Рыночные преобразования меняют структуру аграрного сектора: к началу 2000 г. образовано 4110 крестьянских хозяйств¹⁷⁴. Основной проблемой для аграрного сектора являлись определенные разночтения в Конституциях Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) по вопросу о собственности на землю. В соответствующем основном документе Республики Саха (Якутия) не предусмотрена частная собственность на сельскохозяйственные земельные угодья, что является препятствием к развитию группы собственников в аграрном секторе, среднего класса.

В сельском хозяйстве появились различные виды собственников, среди которых преобладают коллективно-долевые предприятия. Новой формой являются крестьянские (фермерские) хозяйства. В последние годы усилилась роль подсобных хозяйств населения: вместе с крестьянскими в них содержится 81% поголовья крупного рогатого скота, 75% свиней, 55% лошадей, производится 74% мяса и 79% молока, выращивается 76–80% картофеля и овощей. В отличие от коллективных

¹⁷² См.: Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия) за январь–декабрь 1994 года. Якутск, 1995. С. 40; Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия). Январь–декабрь 1999 г. Якутск, 2000. Т. 2. С. 59.

¹⁷³ См.: О состоянии пушного звероводства и охотпромысла в Республике Саха (Якутия) за динамику лет. Информационная записка. Якутск, 2000. С. 3–4.

¹⁷⁴ Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия) – январь–декабрь 1999 г. Якутск, 2000. Т. 1. С. 21, 53.

предприятий в индивидуальных хозяйствах нет спада производства сельскохозяйственной продукции. Таким образом, в сельском хозяйстве наблюдаются тенденции к развитию мелкотоварного производства.

Недра Республики Саха (Якутия) содержат 35% промышленного газа Восточной Сибири и Дальнего Востока, а нефти – более 20%¹⁷⁵. Тем не менее использование энергетических ресурсов не является эффективным, в частности, есть только одна гидроэлектростанция, нет широко разветвленных магистралей газопроводов. Перспектива развития энергетической отрасли – в сбалансированном развитии добывающей и перерабатывающей промышленности. Ориентация на экспорт сырья не является оптимальным вариантом развития в связи с тем, что развитые страны, как правило, переходят на высокоэффективные энергосберегающие технологии.

Некоторое развитие наблюдается в межрегиональных экономических связях. Данное обстоятельство обусловлено ломкой существовавшей системы централизованного государственного планирования, а также определенной специализацией регионов: например, добытое в Якутии олово в основном обрабатывают в Новосибирской области. Нельзя сбрасывать со счетов уникальные природные богатства республики: в Оймяконском улусе, на Сарылахском комбинате, добывают 100% сурьмы России. Бурно развивающийся алмазогранительный комплекс обусловил налаживание связей республики со Смоленской областью.

Одним из основных факторов экономических изменений является то, что Республика Саха (Якутия) получает часть прибыли от продажи алмазного сырья, добытого на ее территории. Государственный контроль за этими финансовыми поступлениями, составлявшими в отдельные периоды до 82% доходной части государственного бюджета республики, непосредственным образом повлиял на становление новой социальной структуры, в том числе на политические институты и систему подготовки кадров.

В качестве одного из перспективных направлений деятельности является повышение доли перерабатывающей промышленности. В планах руководства республики – создание высокоэффективной нефтегазоперерабатывающей промышленности, а также построение газового трубопровода в страны Азиатско-Тихоокеанского региона. Эти тенденции прослеживаются на добыче нефти и газа – создан завод по производству сжиженного газа, предприятие по переработке нефти. На основе добычи алмазного сырья развиваются алмазогранительная и ювелирная промышленность. Руководством республики осознана необходимость продажи готовых продуктов, а не алмазного сырья. В отличие от прошлого периода, когда перерабатывающие сельскохозяйственную продукцию предприятия располагались в районных центрах, для сегодняшнего дня экономически эффективны небольшие перерабатывающие производства с базой в населенных пунктах. Появились новые отрасли: производство комбикормов, мукомольной промышленности.

Характерной чертой промышленности Якутии в рыночный период является начало ее трансформации из добывающей в перерабатывающую. Проблемы с обеспечением завоза горюче-смазочными материалами побуждают формировать собственную нефтеперерабатывающую промышленность. Согласно государственной программе развития данной отрасли, к 2005 г. республика должна в значительной мере освободиться от зависимости внешних поставок горюче-смазочных средств.

Одним из основных институтов, через который осуществлялась приватизация, был Фонд управления государственным имуществом. В связи с этим необходимо отметить, что результаты приватизации в значительной мере определялись зрелостью

¹⁷⁵ См.: Николаев М. Е. Республика Саха: стратегия развития в первой четверти XXI века. // Якутия. 1999. 29 декабря. С. 3.

сопровождения. Между тем, как уже отмечалось ранее, правовые институты республики не соответствовали экономическим. Так, например, якутские экономисты считают, что одной из причин, негативно влиявших на процесс становления многоукладности организационно-правовых форм собственности предприятий можно назвать отсутствие и несвоевременное обеспечение нормативными документами¹⁷⁶. Государственная программа разгосударствления и приватизации предприятий в Республике Саха была принята Государственным собранием (Ил Тумен) 1 июля 1994 г. Была принята параллельно с окончанием чековой приватизации. Здесь уместно напомнить точку зрения американского исследователя М. Интрилигейтора, который определил в качестве причин неудачи экономических реформ в Российской Федерации применение подхода по формуле «...стабилизация, либерализация, приватизация», противопоставив ее китайской модели «институционализация, конкуренция, управление».

Суммируя итоги приведенных данных, можно утверждать.

1. Одним из основных факторов трансформации социальной структуры Якутии являются коренные изменения в системе общественного разделения труда, которые были обусловлены институциональными изменениями.

2. Перспективы модернизации экономики Республики Саха (Якутия) в большей степени связаны с институциональным регулированием. В той связи встают такие вопросы как кредитный рейтинг региона, защита прав инвесторов, совершенствование институтов рынка, с тем, чтобы средства населения и поступления полученной от использования минерально-сырьевых ресурсов были инвестированы в эффективные отрасли экономики.

3. Непосредственно на структуру системы общественного труда повлияли государственные мероприятия по приватизации предприятий и, как следствие, возникновение многоукладности организационно-правовых форм собственности. Стоит отметить, что большинство отраслей народного хозяйства, несмотря на имеющиеся перспективы, не являются бюджетобразующими. Поэтому источником формирования среднего класса в большей степени будут промышленные предприятия, в основном занимающиеся добычей полезных ископаемых. Некоторые перспективы формирования среднего класса связаны со служащими аппарата управления муниципального и республиканского уровня. Вместе с тем в современной Якутии значение классического «среднего класса» Западной Европы – предпринимателей, не может быть высоким по определению, что обусловлено низкой долей налоговых поступлений от бизнеса в государственный бюджет.

4. Характерной особенностью институциональной структуры в Якутии, начиная с рубежа XIX–XX столетий и до наших дней, является их существенные различия на субрегиональном уровне. В качестве примера можно выделить «очаговый» характер:

– проникновения капитализма в дореволюционный период, дифференциация правового положения отдельных народов и социальных групп по территориям (якуты-землепашцы в Южной Якутии, обладающие правом собственности на землю и не имеющие его якуты-скотоводы Центральной Якутии);

– промышленного развития в советский период (угольные разрезы Нерюнгри, алмазная промышленность Мирного), обусловившего существенные различия в уровне жизни и организации труда в сельской и городской местности;

¹⁷⁶ См.: Экономические основы государственности Республики Саха (Якутия). Якутск, 2000. С. 285–286.

– развития предпринимательства, правовых, политических институтов, отсутствие прав собственности на средства производства в аграрном секторе экономики.

Существенные отличия в степени развития социальных институтов на субрегиональном уровне требуют дифференцированного подхода к моделированию институционального регулирования социальной структуры региона. Ввиду большого количества и разнотипности поселений, многообразия этнического состава именно государственные органы регионального уровня должны и могут осуществлять данные мероприятия.

Глава 2.

Тенденции изменения социальных институтов в регионе

Главной особенностью институциональных изменений в Якутии является то, что государственные органы были одним из основных факторов изменений социальных институтов.

По мнению С.Г. Кирдиной, существуют внешние и внутренние причины институциональных изменений. К числу внутренних причин можно отнести усложнение социально-экономических процессов в конкретном государственном образовании. К этому относятся развитие технологий производства, увеличение масштабов, экологический фактор. Все это непосредственно связано с изменением запросов населения, процессов глобализации, требует изменения существовавших или появления новых связей в масштабах всего общества. С.Г. Кирдина считает, что в роли управляющей системы общества выступают базовые политические институты, соответствующая им институциональная среда, которая включает в себя многообразные институциональные формы, различные организации и учреждения, законодательные акты, правовые нормы и др. Основным требованием к институциональной среде является ее соответствие экономическому, политическому уровню развития страны. В случае ее несоответствия ухудшаются объективные параметры развития страны. Невозможность институциональной средой выполнения своих функций ведет к ухудшению объективных параметров развития конкретных обществ: сокращаются объемы производства национального валового продукта, снижается качество продуктов и услуг, снижается уровень жизни населения, наконец, ухудшается положение страны в мировом сообществе¹⁷⁷.

Помимо внутренних, С.Г. Кирдина выделяет также *внешние* причины или факторы институциональных изменений. Их влияние повышается тогда, когда государственное образование попадает в сферу влияния какой-либо страны. Если эти государства характеризуются разным типом исходных институциональных матриц, то содержанием таких изменений становится навязывание более слабому государству тех институциональных моделей, которые привычны и характерны для государства более сильного. В основе этого лежит естественное стремление сильной стороны к унификации экономического, социального и политического пространства, поскольку

¹⁷⁷ См.: Кирдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. М., 2000. С. 131–132.

это позволяет ей с большей эффективностью реализовывать собственные задачи в поле своего влияния¹⁷⁸.

Разделяя эту точку зрения о роли внешних и внутренних факторов, мы склонны выделить третий вариант, когда институциональные изменения инициируются правящей государственной элитой, так называемые «реформы сверху». Считаем корректным выделение отдельной проблемы – институциональных изменений, которые запланированы, проводятся и контролируются государственным аппаратом. В качестве примера можно выделить «догоняющую модернизацию», когда предпринимаются массивные попытки интеграции в существующую «институциональную структуру» институтов, ранее нехарактерных для того или иного государственного образования, региона, отдельного населенного пункта. Все реформы, начиная с античного мира, Японии эпохи Мейдзи, России – периода Петра I, являются классическими примерами государственного институционального регулирования.

На наш взгляд, целесообразно дифференцировать собственно «институциональное регулирование», в том виде либерально-демократических реформ, в котором оно проходило в Российской Федерации, и «инновации». Отделяется также собственно «государственное институциональное реформирование» или «институциональное регулирование государством социальных процессов» от собственно инновационных процессов. В последнем случае реформаторами используются ранее не существовавшие, искусственно созданные, логически обоснованные схемы развития общества посредством методологически выверенных путей перехода, с учетом институциональных особенностей страны. В опыте Российской Федерации, в частности Республики Саха (Якутия) фактически отсутствует инновационная составляющая.

Современное общество характеризуется тем, что субъектами социальных отношений и взаимодействия выступают не отдельные индивиды, а обезличенные социальные образования – институты, или абстрактные лица. Ситуация в корне отличается от прошлого тем, что на первый план выходят различные объединения людей: предприятия, учреждения, заведения, фирмы, государственные и муниципальные органы и т. д. В.М. Быченков, например, считает, что эти объединения действуют под своеобразной «маской» – экономической, политической, юридической. При этом основным институтом он считает «институт-корпорацию». Выработанные подобным образом «маски» управляют, в свою очередь, обществом. Современная ситуация такова, что практически каждый человек так или иначе связан с институтом, «...он выступает либо соносителем абстрактного лица (в случае института-корпорации), его представителем-функционером (в случае института-учреждения), его владельцем (в случае института как объекта собственности), его наемным работником (в случае института как субъекта социальных отношений, как работодателя). Даже тогда, когда индивид формально первичен по отношению к абстрактному лицу, будучи его соносителем или собственником, он испытывает мощное отчуждающее влияние своего института»¹⁷⁹.

Подчеркивая значение спонтанной эволюции правил поведения, способствующих формированию самоорганизующихся структур, Ф.А. Хайек, например, предупреждает об опасности заблуждения, будто в макропорядке сознательно создаваемые и управляемые организации совершенно неважны. По его мнению «...Элементами

¹⁷⁸ См.: там же.

¹⁷⁹ Быченков В. М. Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъектности. М., 1996. С. 647–648.

спонтанного макропорядка являются отдельные хозяйства *как* индивидов, *так и* сознательно управляемых организаций. Действительно, развитие частного права заключалось в значительной мере в предоставлении возможностей для создания добровольных ассоциаций, не обладающих какой-либо принудительной властью. Однако по мере общего расширения спонтанного порядка растут и масштабы составляющих его единиц. В состав его будет входить все больше и больше хозяйств, принадлежащих не индивидам, но таким организациям, как фирмы и ассоциации, а также административным органам. Некоторые из правил поведения, обеспечивающих возможность формирования расширенных спонтанных порядков, одновременно облегчают появление сознательно управляемых организаций, приспособленных для функционирования внутри более обширных систем. Однако многие из этих более крупных сознательно управляемых организаций разного типа фактически находят свое место только в рамках еще более всеохватывающего спонтанного порядка, но не могли бы действовать в рамках некоего общего порядка, который бы сам был сознательно организован»¹⁸⁰. А Норт добавляет, что стимулы, встроенные в институциональную систему, играют решающую роль в формировании тех видов знания и навыков, которые приносят экономическую выгоду¹⁸¹.

Для понимания современного состояния социальных институтов большое значение имеет изучение предыстории вопроса. Рассмотрев дореволюционный этап социально-экономических процессов в Якутии, мы обращаемся к анализу тенденций, которые сложились в советский период и оказали непосредственное влияние на весь ход социально-экономических реформ в современной Республике Саха (Якутия). В Российской Федерации на протяжении последнего десятилетия осуществлялись масштабные социально-экономические реформы, которые представляют собой институциональные изменения. В свою очередь, одним из последствий изменения социальных институтов является трансформация социальной структуры общества страны. Институциональные изменения имели определенные региональные различия. Это обусловлено общим ходом российских реформ и их ходом на местах. На наш взгляд, необходимо выделить федеральные и региональные компоненты в данном процессе. Это вытекает из Договора о разграничении предметов ведения и полномочий между органами государственной власти и Российской Федерации и Республики Саха (Якутия). В Якутии последнего десятилетия осуществлялась региональная государственная политика в отношении основных социальных институтов.

Под влиянием представителей движения сибирского областничества и национального Просвещения других народов, а также трех поколений русских революционеров – декабристов, народников и большевиков в Якутии развивалось просветительство.

Г. П. Башарин справедливо охарактеризовал основателей якутской национальной письменной литературы А. Е. Кулаковского, Н. Д. Неустроева и А. И. Софронова как просветителей¹⁸². Отличительной чертой формирования политической мысли якутской национальной интеллигенции в изучаемый период является большая степень влияния на нее политических ссыльных.

Просветительскую деятельность в Якутии начали представители декабристов в 25–50-е гг. XIX в. Второй этап политической ссылки – 50–60-е гг. связан с пребыванием

¹⁸⁰ Хайек Ф.А. фон. Пагубная самонадеянность: Ошибки социализма. М., 1992. С. 67–68.

¹⁸¹ См.: Норт Д. Институты, институциональные изменения... С.102.

¹⁸² См.: Башарин Г. П. Три якутских реалиста–просветителя. Якутск, 1944. С. 36

здесь «каракозовцев». Великий русский писатель В.Г. Короленко, находясь в Амгинской слободе, организовал начальную школу для местных детей. Историками положительно оценивается личность И.А. Худякова, который в отдаленном Верхоянске учил детей местных жителей основам грамоты и арифметики. По историческим данным, в 80–90-е гг. XIX в. активную просветительскую деятельность среди местного населения проводили политссылные В.Л. Серошевский, Э.К. Пекарский, П.П. Подбельский, В.М. Ионов.

В рамках работы Восточно-Сибирского отдела Русского Географического Общества был издан «Верхоянский сборник» И.А. Худякова, печатались статьи В.Л. Серошевского по отдельным проблемам этнографии. Крупным вкладом в этнографию якутского народа было издание в 1896 г. фундаментальной монографии В. Л. Серошевского «Якуты». Основополагающим являлся труд Э.К. Пекарского, издавшего «Якутско-русский словарь». Совместно с В. Ф. Троцанским им была подготовлена программа комплексного изучения этнографии якутов. Особенности питания якутов с целью повышения их уровня жизни изучал ссыльный Шиманский. В рамках программы Сибиряковской экспедиции ссыльный И. И. Майнов работал по антропологии и демографии населения Якутии. «Русские крестьяне и оседлые инородцы Якутской области» (1912 г.).

Таким образом, влияние передовых представителей политической ссылки на становление общественно-политической мысли, развитие культуры огромного края было велико. Это видно и по степени интенсивности контактов с политическими ссыльными первых представителей национальной интеллигенции, таких как В.В. Никифоров-Кюльмнюр, А.Е. Кулаковский, А. И. Софронов, Е. М. Молотков, П. Н. Сокольников, Д. И. Слепцов и др.

Третий этап политической ссылки связан с деятельностью социал-демократической партии. Характер деятельности ссыльных меняется на рубеже XIX–XX столетий, что связано с такими именами, как Е. Ярославский, Г. Петровский, С. Орджоникидзе и др. На этом этапе ссыльные приобщали представителей местной молодежи к политической деятельности¹⁸³.

Представители конституционно-демократической партии в изучаемый период не имели сильных позиций. А. Е. Кулаковский в произведении «Якутской интеллигенции» достаточно скептически высказался о деятельности партий в России, особенно по части проведения практических мероприятий на ниве просветительства: «Из 8–9% грамотных я не выделяю «прогрессистов» потому, что не считаю их за таковых: какие же они прогрессисты, когда больше кричат, ссорятся и делятся на множество партий из-за мелочей, и тем самым обессиливают себя, тогда как более существенного дела не делают, оставляя его на «мертвой точке»¹⁸⁴.

Эта тенденция прослеживается и в высказываниях первых интеллигентов Якутии. Например, В. В. Никифоров писал: «натуральное хозяйство сменилось меновым... В широких слоях населения явилась потребность в деньгах... Главным... почти единственным источником добывания денег становится скотоводство... покосная земля в глазах населения вырастает в своей ценности со дня на день... Вместе с тем не может не проникать в сознание широких слоев населения несправедливость установившихся земельных порядков, обеспечивших за богатыми и влиятельными семьями

¹⁸³ См.: *Петрова С. М.* Просветительская деятельность ссыльных в Якутии. // Освободительное движение в России и якутская политическая ссылка (XIX – начало XX в.) Якутск, 1990. Ч. 1. С. 94–97.

¹⁸⁴ *Кулаковский А. Е.* Якутской интеллигенции. Якутск, 1992. С. 43.

преимущественное право на родовые земли... Представительство в Государственную Думу от нас отнято..., ссылка уголовная и административная продолжает тяготеть над нами, оказывая растлевающее влияние на нравы; земство для нас – журавль в небе, суд присяжных заседателей – об этом не поднимают и разговора. Короче говоря, мы живем в условиях дореформенной России... Вопрос о необходимой реформе законоположения – мы понимаем в смысле индивидуализации норм права согласно особенностям инородческой жизни... Из наиболее важных вопросов внутреннего якутского быта на очереди стоит задача урегулирования землепользования, сложившегося исторически в несправедливую форму неравномерного распределения... Мы думаем, что насаждение в якутскую среду разных общественно-экономических организаций, развивая в населении самодеятельность, ...и вымирание инородцев потеряет свою остроту и уступит место широкому прогрессивному развитию заложенных в них качеств и способностей» ...¹⁸⁵

Особое внимание первые представители якутской национальной интеллигенции уделяли кадровому вопросу, а соответственно проблеме образовательной системы как институту социализации личности. В. В. Никифоров в связи с этим писал: «Нам нужны врачи, нам нужны учителя, нам нужны юристы, нам, наконец, нужны естественники и вообще работники науки... Нам нужны юристы из своей же среды, отсутствие совета и помощи которых так тягостно сказывается на малоимущей, бедной части населения. Нам... нужно поднять свое правовое и экономическое положение, а для этого необходимо исследовать, изучить свой родной край, необходимы те мертвые богатства, кои покоятся в недрах нашей земли... превратить в действительное богатство края... ждать, что кто-то придет к нам и устроит нашу жизнь, что кто-то поднимет наше благосостояние, нам не приходится. Давно известно, что чем образованнее народ, тем он лучше живет... Только при свете науки и знания мы вполне рассмотрим свою теперешнюю жизнь и сумеем устроить новую жизнь»¹⁸⁶.

Данные выдержки из статьи свидетельствуют о большой общности между позицией первых якутских интеллигентов-просветителей и деятелями сибирского областничества: просвещение, регулирование законодательной базы, в целом требование перехода к капиталистическим отношениям, опора на местные интеллектуальные ресурсы.

Степень сложности решаемых проблем обусловила обширность поля деятельности и универсальность познаний просветителей. Единственный из якутов врач с высшим образованием П.Н. Сокольников, трудясь на своем поприще, активно занимался общественной деятельностью, в частности участвовал в работе съезда инородцев и его комиссиях, поддерживал контакты с ссыльными. В.В. Никифоров-Кюлюмнюр, помимо общественной и политической деятельности, признан на современном этапе одним из основоположников якутской национальной литературы. Им была написана первая драма на якутском языке «Манчаары Туекун». Представители национальной интеллигенции России отмечали, что наличие письменной национальной литературы является доказательством полноценности народа, наличием у него перспективы для развития. Таким образом, данное произведение носило и политический характер, так как служило доказательством наличия у якутского народа своей национальной литературы и права на дальнейшую перспективу развития.

¹⁸⁵ Цит. по: Малькова А. Василий Никифоров. Якутск, 1994. С. 256–257.

¹⁸⁶ Цит. по: Малькова А. Василий Никифоров. Якутск, 1994. С. 259.

Социальное движение первых представителей якутской интеллигенции, проходящее в рамках общероссийских тенденций, зарождалось в различных общественных организациях, например, в 1905-1907 гг. были образованы: Общество о начальном образовании, Общество изучения Сибири и улучшения ее быта, сельскохозяйственное Общество, Общество врачей Якутской области, Общество фельдшеров, Общество учителей и многие другие. Крупным явлением в общественной жизни дореволюционной Якутии явилось создание «Союза якутов», программа которого основана на программе российского Крестьянского союза, с добавлением пунктов о самоопределении, самоуправлении и автономного положения Якутии. Задачами «Союза» являлось признание якутских земель собственностью местных жителей. Основываясь на программе «Союза», сходом родоначальников одного из улусов была составлена петиция на имя императора, просьбы освобождения инородцев от уплаты ясака и передаче им в собственность государственных соляных источников и золотых приисков¹⁸⁷.

Большим событием в общественной жизни Якутии был Первый съезд инородцев Якутской области 1912 г., созванный по инициативе местной интеллигенции. Обсуждались проблемы снижения налогового бремени якутов в связи с рядом неурожайных лет, общим падением экономической эффективности традиционных отраслей хозяйствования, проблема открытия ремесленных школ, регулирование переселенческой политики царской администрации. Ряд интеллигентов высказался за увеличение нормы земельного надела для тех якутских семей, которые сохраняли традиционную для них форму хозяйствования – скотоводство. Необходимость повышенной нормы объяснялась различной потребностью в земле земледельческого и скотоводческого хозяйств. Особо важным вопросом была организация стипендий для тех выходцев из Якутии, которые обучались в высших и средних специальных учебных заведениях в других регионах России.

12 июня 1899 г. основалось Якутское сельскохозяйственное общество, целью которого была разработка и распространение среди местного населения улучшенных, приспособленных к местным условиям методов ведения сельского хозяйства. Основная цель этого общества заключалась в развитии якутского народа, повышении его экономического благосостояния через классические просветительские мероприятия, на начальном этапе основанные на некоммерческих началах и являющиеся зародышем национального политического движения.

Об изменениях государственно-правовых институтов в Якутии обстоятельно изложено в работах Д.Н. Миронова и А.Н. Кима. Согласно мнению Д.Н.Миронова, начало обновления Российской Федерации было связано с тем, что в 1988–1989 гг. в Конституции СССР и РСФСР были внесены изменения и дополнения, явившиеся юридической базой обновлению конституций автономных республик. Республикам было дано право самостоятельного определения структуры государственной власти, что связано с планами усовершенствования в стране федеративного устройства, обновлением законодательства по вопросам прав человека. Эти изменения заложили основу для дальнейшего совершенствования взаимоотношений «федеральный Центр» – «регион».

Одним из основных этапов становления новой институциональной структуры государственного устройства явился Закон «О разграничении полномочий между Союзом ССР и субъектами Федерации» от 26 апреля 1990 г., в котором союзные и автономные республики определялись как субъекты Союза ССР. Автономная

¹⁸⁷ Цит. по: Малькова А. Василий Никифоров. Якутск, 1994. С. 155.

республика получила право на договорные отношения с союзной республикой, в составе которой она находилась. Началось движение в сторону конституционно-договорной федерации.

Особое значение для государственно-правового устройства имело принятие Декларации о государственном суверенитете РСФСР, принятая Первым Съездом народных депутатов 12 июня 1990 г. Соответственно Республика Саха (Якутия) как субъект Федерации находится в едином правовом и экономическом пространстве, ее государственные органы на основании данных соглашений имеют возможность самостоятельно влиять на процессы социальной стратификации.

Правовые основы Декларации о государственном суверенитете были представлены законами СССР, а также постановлением Верховного Совета СССР «О порядке введения в действие Закона СССР об основах экономических отношений Союза ССР, союзных и автономных республик». В Закон «О государственном статусе Якутской-Саха ССР» была введена норма-дефиниция: «Якутская-Саха ССР есть суверенное социалистическое государство в составе РСФСР и СССР, что означает право на территориальное верховенство, гражданство республики, верховенство государственной власти и конституции на территории республики, право на собственность, право на создание своей правовой системы, отнесенной к компетенции республики».

13 августа 1991 г. Президиум Верховного Совета Якутской-Саха ССР принял постановление «Об объявлении государственных предприятий, организаций и учреждений, расположенных на территории Якутской-Саха ССР, собственностью Якутской-Саха ССР», а в октябре 1991 г. Якутская-Саха ССР прекратила отгрузку золота и алмазов в союзную казну¹⁸⁸.

В качестве примера исключительно государственного регулирования изменением социальных институтов приведем следующие факты. 27 декабря 1991 г. IX внеочередная сессия Верховного Совета сформировала перечень предприятий, организаций и учреждений совместной собственности Российской Федерации и Республики Саха (Якутия). В него вошли более 60 наименований, в том числе западные электросети ПО «Магаданэнерго», Арктическое пароходство, управление Амуро-Якутской автодороги, Якутский научный центр, Якутский государственный университет и т.д. Была принята государственная программа разгосударствления и приватизации в Республике Саха (Якутия) на 1992 г. Декларация означала вступление республики в новую стадию развития государственности. Но в условиях действия Конституции 1978 г., отсутствия системного понимания республики как суверенного государства требовались уточнения, касающиеся характера отношений республики с РСФСР и СССР. В связи с этим появился Закон «О государственном статусе республики»¹⁸⁹.

Этот законодательный акт впервые закрепил то, что Якутская-Саха ССР имеет право на свою долю «в созданном общесоюзном и федеративном богатстве, алмазном, валютном, золотом запасах». Большое значение для дальнейших институциональных изменений в регионе имело то, что, согласно этому закону разведка и эксплуатация месторождений полезных ископаемых, природных ресурсов осуществлялись по разрешению органа, уполномоченного на то Верховным Советом республики, что

¹⁸⁸ См.: *Миронов Д.Н.* Конституционно-правовой статус Республики Саха (Якутия) как субъекта Российской Федерации. Новосибирск, 1996. С. 65.

¹⁸⁹ См.: *Миронов Д.Н.* Конституционно-правовой статус Республики Саха (Якутия) как субъекта Российской Федерации. Новосибирск, 1996. С. 66

имело решающее значение на переговорах республики с руководством Российской Федерации¹⁹⁰.

Значительным событием для Якутии явилось подписание 31 марта 1992 г. рассчитанного на пять лет Соглашения о взаимоотношениях между Правительствами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) по экономическим вопросам. Стороны подтвердили экономические положения Федеративного договора в части определения правового статуса земли, ее недр, вод и природных ресурсов, относящихся к территории Республики Саха (Якутия), наличие на ее территории федеральной, республиканской и совместной собственности и пр. Вместе с тем они детализировали порядок разгосударствления и приватизации, завоза продукции в районы Крайнего Севера, взаимоотношений по вопросам использования угля, угольного концентрата, разработки, добычи и реализации природных ресурсов. В таком же плане составлены бюджетное соглашение, Соглашение между Президентом Республики Саха (Якутия) и вице-президентом Российской Академии медицинских наук, председателем президиума Сибирского отделения РАМН по вопросам развития медицинской науки на территории Республики Саха (Якутия), соглашения между одноименными министерствами, государственными комитетами и т.д. 27 апреля 1992 г. вступила в действие Конституция Республики Саха (Якутия), принятая 4 апреля 1992 г. Соответственно принципиальной разницей между ситуацией советского периода и постсоветского является то, что у автономной республики не существовало собственного законодательства.

Мы разделяем точку зрения, согласно которой, провозглашение государственного суверенитета Республики Саха (Якутия) не являлось выражением сепаратизма, этнического обособления, политико-правового, социально-хозяйственного, интеллектуально-технологического и культурно-языкового отдаления от России и ее регионов. В большей степени оно связано с эволюцией социальных институтов, в том числе и государственно-правовых;

В условиях перехода к правовому обществу немаловажное значение имеет становление политических институтов, обладающих такими функциями, как:

- создание своим участникам возможностей удовлетворения их потребностей и интересов;
- обеспечение воспроизводства и стабильности политической деятельности, сохранения идентичности политической общности;
- усиление связей и групповой сплоченности, интеграция стремлений, действий и интересов индивидов;
- обеспечение регуляции действий членов общества в рамках политических отношений;
- осуществление контроля политического поведения своих членов с поощрением желательного и пресечением отклоняющегося от норм поведения;
- обеспечение устойчивости общественной жизни в целом¹⁹¹.

Конституция Российской Федерации обусловила институциональную перестройку органов государственной власти в регионах. Закон «Об изменениях и дополнениях Конституции (Основного Закона) Республики Саха (Якутия)» приняла «призыв» Конституции Российской Федерации о перестройке механизма государственной власти. На основании этого закона Республика Саха (Якутия) приступила к осуществлению

¹⁹⁰ См.: там же. С. 72.

¹⁹¹ См.: Рыбаков А.Б., Татаров А.М. Политические институты: теоретико-методологический аспект анализа // Социально-гуманитарные знания. 2002. №1. С. 139–150.

принципа разделения и равновесия ветвей государственной власти. В рамках этих мероприятий была завершена деятельность Совета народных депутатов, учреждено Государственное Собрание (Ил Тумен) как парламент.

Одним из достижений последнего десятилетия, сферой, в которой реально происходят позитивные сдвиги, является система подготовки кадров Республики Саха (Якутия). В настоящий момент в науке продолжаются дискуссии по проблеме социально-экономической эффективности системы подготовки кадров. Идет постепенное становление критериев, основных подходов для ее исчисления. Единого подхода в трудах исследователей по данному вопросу нами не обнаружено. В данном разделе мы изучаем эффективность системы подготовки кадров с трех позиций.

1. С точки зрения теории «человеческого капитала».
2. С точки зрения государственных инвестиций в систему подготовку кадров.
3. Как социального института.

Сфера образования представляет собой сложный комплекс, в функционирование которого вовлечены огромные человеческие, финансовые и материально-технические ресурсы. Так, например, в 2000/01 учебном году в Российской Федерации функционировало более 140 тыс. образовательных учреждений, в которых работали свыше 5,9 млн и обучались 33 млн человек. Как известно, в Республике Саха (Якутия) финансирование системы подготовки кадров составляет до трети республиканского государственного бюджета.

В глобальном соревновании возрастающая роль принадлежит людям – человеческому потенциалу. Осознанию значения социально-экономической роли образования способствовало становление теории «человеческого капитала». В рамках этой теории важнейшим фактором является квалификация привлеченных в производство наемных работников. По этим причинам многие страны Запада направляют значительные средства в развитие системы подготовки кадров. Основатель теории постиндустриального общества Д. Белл считает, что «расширение постиндустриального сектора требует, чтобы как можно больше людей имели высшее образование, получили навыки абстрактно-концептуального мышления и овладели техническими и буквенно-цифровыми приемами»¹⁹². Финансирование сферы образования рассматривается в этих странах как наиболее эффективный вид инвестиций. Это обусловлено тем, что одним из основных факторов прироста в обществе наступающего будущего становится рост знаний. Следовательно, актуальным становится исследование экономических процессов, происходящих в условиях нарастания человеческого капитала, методик его оценки.

Вопросы экономической эффективности сферы образования в переходном обществе являются одной из особо трудных проблем. Это объясняется тем, что в период институциональных изменений отсутствует методологически выверенный инструментарий определения экономической эффективности образования и прогнозирования потребности в специалистах высшей квалификации. Данная тенденция характерна для всей Российской Федерации.

С.А. Дятлов указывает на два традиционных вида эффективности образования. К первому из них относят внутреннюю, или педагогическую, эффективность, которая характеризует функционирование самой системы образования. С этой точки зрения экономическая эффективность образования означает получение вузами прибыли. Второй вид – внешняя экономическая эффективность «...характеризует

¹⁹² Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М., 1999. С. СХІ.

экономическую эффективность или отдачу, получаемую от использования образовательного фонда (человеческого капитала), представляющего собой в лице подготовленных специалистов конечный продукт образования»¹⁹³. Он считает, что для определения экономической эффективности образования необходимо сопоставить его затраты (издержки) и результаты (выгоды), приведенные к одному моменту времени.

Процесс определения экономической эффективности затрат С.А. Дятлов сводит к трем последовательным этапам:

- 1) определение структуры затрат и их стоимостная оценка;
- 2) определение структуры выгод и их стоимостная оценка;
- 3) сопоставление приведенных к одному моменту времени исчисленных величин затрат и выгод¹⁹⁴.

На наш взгляд, экономическую эффективность для общества можно выявить на основе применения теории «человеческого капитала». Проблема экономической эффективности образования в определенной степени затруднена в связи с тем, что этот социальный институт затрагивает различные сферы общественной жизни. Многоаспектность самого явления образования обуславливает разнообразие последствий на общество. Негативно влияет на определение экономической эффективности образования социально-экономическое положение современной России. Переходность периода, когда не все институты рынка устоялись, не позволяет применить методологически выверенные расчеты западных стран.

Некоторые исследователи рассматривают экономическую эффективность образования в совершенно ином ключе, – создавая приоритет его социальной роли. Социальная эффективность образования чрезвычайно высока. Образование влияет на безработицу, смягчая ее последствия и на условия труда. Помимо прямых выгод, которые оцениваются вкладом образования в рост ВВП, существуют и косвенные. В частности, на рынке труда, как правило, пользуются спросом высококвалифицированные специалисты. Образование способствует формированию человеческого капитала, т. е. стимулирует инвестиции в дальнейшее образование, обучение без отрыва от производства, поддержание здоровья, миграцию.

Что касается экономической эффективности образования, то здесь выработаны два пути:

- первый – попытка выбора методологии, через которую можно выполнить анализ многоаспектных последствий, вызванных деятельностью высшей школы;
- второй – попытка оптимизации затрат на подготовку специалистов высшей квалификации. В этих условиях анализируются факторы, которые воздействуют на величину затрат, а также степень легитимности и эффективности системы ценообразования.

Исследователями выделяются два критерия оценки эффективности инвестиций в образование:

- метод расчета *настоящей (текущей) ценности* потока будущих доходов и сравнения с ней объема инвестиций в образование;
- метод *внутренней нормы отдачи*, показывающий, при какой ставке процента текущая ценность потока будущих доходов равна инвестициям в образование^{195*}.

¹⁹³ Дятлов С.А. Экономика образования в условиях переходного периода. СПб., 1995. С. 74.

¹⁹⁴ См.: Дятлов С.А. Экономика образования в условиях переходного периода. СПб., 1995. С. 73–74

* В частности, этой точки зрения придерживается А.В.Корицкий. – прим. авт.

Для мировой практики типична ситуация, когда при расчете экономической эффективности вложений средств в человеческий капитал учитываются показатели, характеризующие социально-экономическую обстановку в стране (регионе). Таким показателем выступает ВВП для страны в целом или ВРП – для региона.

Одной из основных проблем определения экономической эффективности системы подготовки кадров является отсутствие развитых критериев для оценки человеческого потенциала переходного общества. В приведенной А. И. Добрыниным, С.А. Дятловым, Е.Д. Цыреновой ссылке на Л. Туроу указано, что он предполагал наличие у каждого индивидуума своих особенных возможностей производства своего интеллектуального капитала. В разработанной Туроу модели производства человеческого капитала используется производственная функция Кобба-Дугласа.

$HC = f(K, HCx, P, EA)$, где

HC – произведенный человеческий капитал; K – физический капитал; HCx – вложения человеческого капитала; P – природные ресурсы; EA – экономическая способность

Й. Бен-Порэт считает, что запас человеческого капитала производит услуги в стандартных единицах и, таким образом, тождественен машинам в структуре вещественного капитала.

$Q_t = V_c (S_t \times K_t) D$, где

Q – объем произведенного человеческого капитала; t – определенный отрезок времени; Vc – коэффициент способности увеличивать человеческий капитал; S – часть имеющегося запаса человеческого капитала, включенная в производство этого капитала; K – общий запас человеческого капитала; B1, B2 – коэффициенты менее 1; D – покупаемые вложения.

Н.С. Матвеева подчеркивает, что для оценки человеческого капитала применяют следующие методы:

- оценку произведенных человеческим капиталом (индивидуумом) доходов (экономическая оценка);
- количественную оценку приобретенных человеком запаса знаний, навыков, способностей;
- количественную оценку приобретенных человеком специальных навыков (специальный человеческий капитал);
- экономическую оценку – по способу инвестирования в человеческий капитал – (капитал здоровья, капитал образования, капитал культуры);
- оценку человеческого капитала на микро - и макроуровнях;
- интегральную оценку человеческого капитала, включающую как натуральные, так и стоимостные показатели оценки человеческого капитала;
- макроэкономическую оценку человеческого капитала – матрицу социальных счетов;
- ценовую оценку человеческого капитала по объему инвестиций и отражению суммовой стоимости в валюте баланса фирмы (предприятия);
- экономическую оценку.

Отдавая должное научным достижениям зарубежных исследователей теории человеческого капитала и их последователей в Российской Федерации, мы подчеркиваем то обстоятельство, что в транзитивной экономике эти подходы в большинстве своем не дают корректных результатов. Существующие концепции и методы были разработаны на опыте стран, в которых социально-экономические процессы на протяжении последних десятилетий осуществлялись эволюционно. Их

адаптация к отечественной практике в данный момент находится в стадии теоретической разработки.

Учеными и практиками подчеркивается то обстоятельство, что применение и распространение знаний зависит от социальных институтов, прежде всего образовательного комплекса. Это обусловлено тем, что преобразование обычной информации в знания происходит в процессе научных исследований и образовательного процесса¹⁹⁶.

Мы считаем, что эффективность системы подготовки кадров можно рассматривать в разных аспектах, в том числе, с точки зрения:

- отдельной личности, повышающей собственный социальный статус;
- вуза как процесс получения прибыли за подготовку кадров;
- общества, как повышение человеческого капитала региона;
- государственных органов как эффективность инвестиций в подготовку кадров, повышение жизненного уровня населения региона.

В условиях трансформации социально-экономических процессов в якутском обществе актуальным представляется определение в качестве основного критерия социальной и экономической эффективности системы подготовки кадров высшей квалификации исключительно трудоустройство выпускников вузов:

- для отдельной личности повышение социального статуса связано не только с получением диплома, но и с адекватным ему трудоустройством;

- для вуза как основного исполнителя государственного заказа актуальна востребованность конечной продукции – выпускника на рынке труда;

- с точки зрения общества соответствующее квалификации выпускника трудоустройство актуально в связи с такой проблемой, как эффективное управление человеческими ресурсами;

- для государственных органов, как основного инвестора системы подготовки кадров, вопрос трудоустройства в тактическом отношении связан с решением проблемы дефицита специалистов для социального сектора (здравоохранение, культура, образование) в сельской местности. В перспективе повышение экономической отдачи непосредственно связано с эффективным управлением человеческими ресурсами региона.

Особенностью финансирования системы подготовки кадров высшей квалификации в Республике Саха (Якутия) является доминирование доли государственного бюджета. Поэтому для государственных органов республики как основного инвестора системы подготовки кадров на первое место выходит такой критерий, как трудоустройство специалистов – выпускников вуза, подготовленных на контрактно-целевой основе.

В функционировании системы подготовки кадров как процесса взаимодействия различных уровней можно выделить ряд транзакционных издержек.

Если начать с анализа внутренних издержек, то в современной ситуации свободного рынка труда человек не в состоянии самостоятельно определить границы своей компетенции при планировании будущего места обучения, а также дальнейшей профессиональной деятельности. Соответственно сам процесс повышения уровня квалификации в рамках системы подготовки кадров непосредственно связан с затратой определенных материальных и нематериальных активов.

Индивид затрачивает определенные ресурсы на определение своих целей, в частности, предполагаемого места обучения, приобретения специальности и будущего

¹⁹⁶ См.: *Вифлеемский А.* Роль образовательного комплекса в постиндустриальном обществе // Вопросы экономики. 2002. №8. С. 115–121.

места работы в качестве специалиста на рынке труда. Соответственно любой человек для оптимального выбора своего будущего места обучения и как следствие позиции на рынке труда затрачивает определенные усилия.

В условиях закрытости большинства данных по рынку труда человек ориентируется во многом на мифологизированные представления, основанные на конъюнктурных соображениях. В частности, одним из результатов подобного явления стал то положение на рынке труда, когда наблюдается избыточное предложение юристов и экономистов, в том числе международных. Неспособность к прогнозу ситуации на рынке труда лежит в основе действий большинства участников процесса подготовки кадров. Последствием этого являются структурная безработица, снижение интереса инвесторов к рынку образовательных услуг, профанация идеи повышения человеческого капитала, повышение транзакционных издержек. Внутренние издержки в определенной степени показывают причины снижения эффективности инвестирования в систему подготовки кадров.

Внешние издержки. Согласно точке зрения российских экономистов, основную часть внешних издержек составляют транзакционные издержки, связанные с восприятием обмена-общения в качестве вынужденной необходимости. Возникает своеобразная «институциональная ловушка». Так, несмотря на значительную финансовую помощь (до 30% государственного бюджета Якутии) системе подготовки кадров, значительное количество вакансий в социальном секторе остается открытым.

Данное положение профанирует идею повышения человеческого капитала, снижает доверие основной части инвесторов и ослабляет роль системы подготовки кадров как канала социальной мобильности.

Рассмотрение транзакционных издержек в системе подготовки кадров позволяет выделить их характерные черты. К ним относятся:

1. *издержки ведения переговоров и заключения контрактов* как юридического оформления процесса подготовки высококвалифицированного специалиста; издержки по заключению контрактов состоят из технических трудностей, его юридического заверения; в большей степени издержки при заключении договоров связаны с техническими проблемами: необходимостью выезда в другой регион, по адресу месторасположения вуза или вызовом представителей соответствующих вузов на территорию республики; в данный момент эти издержки снижаются путем формирования типовых договоров, мониторингу их исполнения специализированными государственными ведомствами; оптимизация этих издержек решает только часть проблем, что связано с наличием еще одной группы издержек;

2. *издержки информационной асимметрии или морального риска*, определенным отражением являются слабая распространенность и доступность информации о рейтинге той или иной специальности на рынке труда, в частности, на долгосрочную перспективу; эти проблемы достаточно обширны и в большей степени связаны с проблемой объективизации прогнозной информации и маркетинговыми исследованиями рынка образовательных услуг; в этом случае речь идет не о корректности прогнозов риска инвестиций в подготовку по определенной специальности, а исключительно о невозможности создания с использованием существующего инструментария полноценных среднесрочных и долгосрочных прогнозов потребности специалиста определенной специальности на рынке труда; временной фактор возврата инвестиций создает неопределенность инвестиционного климата. Повышение доли этого вида транзакционных издержек во многом обусловлено переменой в самой системе подготовки кадров, как социальном институте.

Внешние издержки второго типа представляется возможным классифицировать и выделить сценарии их снижения:

1). *Издержки измерения*; в целом их можно отнести как область стандартизации и некоторые технологические приемы на основе уже созданных и практикуемых информационных технологий; при инвестиционном процессе в системе подготовки кадров одним из важных ограничений является отсутствие маркетинговых исследований по рейтингу вузов; разумеется, речь не идет о центральных вузах, имеющих мировое значение; в данном случае рассматривается гипотетическая ситуация определения места обучения двух равноценных периферийных вузов, готовящих специалистов по определенной специальности; проведение маркетингового исследования непосредственно самим индивидом, находящимся, например, на территории республики в данном конкретном случае представляется затруднительным;

2. *Издержки на поиск информации* могут быть снижены при формировании баз данных, научных центров по кадровому мониторингу и прогнозированию.

Основным требованием к оптимальному контракту является отражение в нем всех существующих и потенциальных возможностей¹⁹⁷. Исходя из этого эталона, выработанного на основе требований к идеальному контракту, сформулированным А.Н. Олейником, требуется, чтобы для различных сторон инвестиционного процесса подготовки специалистов были соблюдены следующие условия:

– тонкости процесса и трудоустройства специалиста были бы оговорены контрактом, недвусмысленно оформлены в договоре;

– потенциально был бы возможен совместный выигрыш, учтены интересы всех сторон инвестиционного процесса;

– осуществление контракта в условиях неопределенности не было бы связано со значительными затратами на перезаклучение;

– мониторинг контракта являлся относительно недорогостоящим;

– наказания за нарушения условий контракта не влекли бы существенных затрат и потерь для ненарушителей.

Глава 3.

Изменение модели социальной стратификации в Якутии

Характерной особенностью социальных институтов в Якутии являются существенные различия на внутрорегиональном (субрегиональном) уровне. Если рассмотреть данный процесс в ретроспективе, что важно для построения модели институционального регулирования социальной структуры региона, то за XX в. якутское общество претерпело существенные трансформации.

Проблема определения уровня социально-экономического развития региона актуальна в связи с тем, что развитие детерминировало социальные процессы, происходившие в обществе Якутии на рубеже XIX–XX столетий. В советский период в республике дискутировался вопрос об уровне и характере социально-экономического развития Якутии рубежа XIX–XX столетий. Первая группа исследователей во главе с

¹⁹⁷ См.: Олейник А.Н. Институциональные аспекты социально-экономических трансформаций. М., 2000.

Г.П. Башариным, считала, что в дореволюционной Якутии доминировал патриархально-феодальный строй: «К настоящему времени, – утверждал Г.П. Башарин, – представляется вполне аргументированным, научным общее мнение почти всех исследователей, согласно которому вплоть до 1917 г. в Якутии господствовали патриархально-феодальные отношения. Экономической основой этих социально-классовых отношений служила фактическая монополия собственности тойонов на землю. Юридическим верховным собственником всей земли края было государство. ... Неверна и концепция «скоростного» возникновения капитализма в Якутии конца XIX в. – начала XX в. Она – результат преувеличенной оценки проникшего сюда товарно-денежного обращения, торгового капитала»¹⁹⁸.

Якутию как патриархально-феодальное общество с развитыми элементами капитализма рассматривал З.В. Гоголев, отмечавший, что: «... исторические факты подтверждают, что в Якутии в изучаемое нами время было не только товарное обращение, но и товарное производство. А мелкотоварное хозяйство, мелко-товарное производство и мануфактура, как известно, являются первыми формами развития капитализма. Капиталистические отношения развивались внутри патриархально-феодальных отношений как новый уклад хозяйства в городах и передовых улусах южных округов, связанных с приисками.

Однако превращение патриархальных крестьян в мелких товаропроизводителей не могло быть на огромной территории единовременным и всеохватывающим актом... В Якутии преобладающими производственными отношениями, в которых развивались капиталистические элементы, были патриархально-феодальные»¹⁹⁹.

Свою позицию З.В. Гоголев аргументировал тем, что сельский и промышленный пролетариат, развитая национальная буржуазия, распространения товарно-денежных отношений олицетворяют феодальное общество. Он утверждал: так как в Якутии не существовало частной собственности на землю – она была в пользовании общины, среди представителей коренных народов не было системы сословий, сельские жители не были закрепощены, т.е. отсутствовала юридически оформленная собственность эксплуататоров (тойонов и баев) на землю и результаты труда производителей. З.В. Гоголев считал, что, начиная со второй половины XIX в., развитие феодализма в Якутии было нарушено проникновением капиталистических элементов. Оппонент З.В. Гоголева, Г.П. Башарин, аргументировал наличие феодального общества и отсутствие развитых капиталистических элементов слабым развитием промышленности в связи с отходом от Якутии Ленских золотоносных приисков в 1898 г. Он отрицал существование в Якутии класса национальной буржуазии в связи с тем, что весь капитал был сосредоточен в торговле; подвергался сомнению тезис о наличии сельского пролетариата²⁰⁰. Среди зажиточных слоев ученым выделялись владельцы состояний, основанных на традиционном скотоводстве и других, сформировавшихся в результате торгово-посреднических операций. Был выдвинут тезис,

¹⁹⁸ Башарин Г. П. Социально-экономические отношения в Якутии второй половины XIX–начала XX века. Якутск, 1974. С. 195, 198.

¹⁹⁹ Гоголев З. В. Якутия на рубеже XIX–XX столетий. Новосибирск, 1970. С. 148.

²⁰⁰ См.: Башарин Г.П. Социально-экономические отношения в Якутии... С. 158, 174.

что промышленность в Якутии имела характер кустарных предприятий²⁰¹. Малое влияние промышленности на экономику области, согласно мнения ученого, определяло то обстоятельство, что 99 % промышленных товаров поступали из центральной части России и отчасти из Китая.

Итак, социально-экономическое развитие Якутии находилось в стадии трансформации: капиталистические элементы проникали в города, большинство населения области жили в сельской местности. Поэтому позиция Г. П. Башарина о социальном развитии Якутии как феодально-патриархального строя, на наш взгляд, более объективна. Интересный тезис З. В. Гоголева об отсутствии юридически оформленного крепостничества не выдерживает критики в связи с особенностями законодательства Сибири. Для России в целом было характерно сословно-этническая стратификация, когда существовала практика различного правового статуса, исходя из оценки социально-экономического развития отдельных народов. Этот подход на раннем этапе при существовавшем многоуровневом развитии полиэтнической страны был оправдан. Вместе с тем, с развитием экономических институтов актуальной стала проблема модернизации государственно-правовых институтов.

Не менее важной проблемой является вопрос о якутах как нации в дореволюционный период. Так, например, Г.П. Башарин отмечает, что при отсутствии единого областного рынка, единых внутренних путей сообщения между улусами и при наличии таких признаков, как единый язык, территория и религиозные воззрения якутский народ не сформировался в дореволюционный период. По мнению И.А. Аргунова, якуты сложились как народность в связи с проведением жестких административных границ региона. Автор отмечает двоякость значения включения Якутии в состав России: с одной стороны – это прогрессивное явление, так как шел ускоренный процесс распада общины, с другой стороны – налицо дискриминация якутского народа в связи с его правовым статусом²⁰².

Такие объективные факторы, как существование территориальных границ, единое административное управление, а также общность языка являются решающим фактором в становлении народа. Тезис Г. П. Башарина об отсутствии единого областного рынка ценен для науки, но экономическое развитие области значительно сдерживалось в силу естественных факторов. Экономический рост в принципе был невозможен при том обстоятельстве, что 82% населения области, в основном жителей сельской местности, не имели права собственности на средства производства. Соответственно слабое развитие государственно-правовых институтов вплоть до 1917 г. можно считать одним из основных тормозов социально-экономического развития дореволюционной Якутии.

За период с 1897 по 1917 г. население области возросло в следующих пропорциях: русские – на 56,1%, народности Крайнего Севера – на 19%, якуты – только на 2,6% ²⁰³.

По переписи 1897 г. в Якутской области проживало 248,4 тыс. чел. По национальному составу население распределялось на следующие группы: якуты – 218,2 тыс. чел., русские – 13,9 тыс., эвенки – 9,5 тыс., эвены – 2,4 тыс., чукчи – 1,6 тыс., юкагиры – 0,7 тыс., прочие – 2,1 тыс. В городах проживали: 4,2 тыс. русские; 3,8 тыс. якуты; 1,2 тыс. – прочие. В сельской местности: 9,7 тыс. русские; 214,4 тыс. якуты; эвены, эвенки, чукчи и юкагиры.

²⁰¹ См.: там же. С. 56–57; *Башарин Г.П.* Опыт периодизации истории классового общества в Якутии. Якутск, 1950. С. 42–46.

²⁰² *Аргунов И. А.* Социальное развитие якутского народа. Новосибирск, 1985. С. 45.

²⁰³ Там же. С. 52.

На основе этих данных можно сделать вывод о том, что большинство коренного населения Якутии – это сельские жители.

Одним из критериев социальной дифференциации процесса социального расслоения часть авторов рассматривало в изменениях и различиях питания местных жителей. В пищевой рацион коренного населения области входили в основном продукты животноводства, рыболовства, незначительно – охоты, уменьшалась доля потребления диких животных. В более ранний период основной пищей был кумыс и продукты коневодства, но в с постепенным внедрением крупного рогатого скота увеличилась доля говядины и молочных продуктов: керчэх, сметана, масло, тар. Показателем социального расслоения явилось появление определенных различий в жилищах зажиточных и бедных якутов, в частности, первые стали строить дома русского типа, одеваться в платья европейского покроя, использовать в быту привозную домашнюю утварь.

Особенностью общественного разделения труда в дореволюционной Якутии можно считать наличие определенной трудовой «специализации» народов. Занятость населения в различных отраслях экономики выражалась в следующих цифрах: 217 тыс. человек вместе с семьями были заняты в земледелии и животноводстве, 15 тыс. – в рыболовстве и охоте, 2,4 тыс. – в извозном промысле. Среди городского населения 6, 7 тыс. человек были прислугой и частными поденщиками. Согласно переписи 1897 г., среди якутов числилось 14 приисковых рабочих, 4 почтовых работника, 69 кустарей по металлу. Таким образом, якутский народ, в основном занимался сельским хозяйством, в частности, животноводством.

Традиционная модель использования земли у якутов в дореволюционный период имела рациональный характер: испокон веков существовала система летников и зимников, что уменьшало антропогенное воздействие на природу. В зависимости от местности существовала своя система переезда на летники и зимники.

Вторая половина XIX в. являлась для части якутского народа периодом острого экономического кризиса из-за недостатка сенокосных угодий, что объяснялось повышением доли скотоводства в ущерб коневодству, а также некоторым приростом населения Якутии. Это вынуждало часть коренного населения прибегать к двум мерам: миграция в малонаселенные улусы или смена формы хозяйства. Например, часть олекминских якутов в условиях дефицита покосов была вынуждена переселиться в другие улусы, где земельная проблема не стояла так остро. Наиболее прогрессивная часть местных жителей, соседствующая с русскими землепашцами в большинстве своем постепенно переходила к земледелию²⁰⁴. Таким образом, в Якутии наблюдались те же тенденции, что и в других регионах: первая группа – это лица, для которых был характерен, по выражению А. А. Кауфмана, «здоровый консерватизм», стремились за счет экстенсивного метода – перемены местожительства, сохранить свое традиционное скотоводство. Вторая группа лиц была вынуждена переходить на другие формы хозяйствования и оставаться в тех местах, где проживала ранее. Эти перемены отчасти способствовали изменению социального статуса коренных народов. Отсутствие права собственности на землю в условиях наличия многочисленных мигрантов вынудило олекминских якутов подать документы с целью предоставления им статуса «оседлых инородцев». После многих лет бюрократических препонов они были переведены в состав этой сословно-этнической группы и, соответственно, получили право на владение землей. Распространение земледелия подвергало определенной трансформации существовавшую модель расселения. Например, с

²⁰⁴ См.: *Майнов И. И.* Русские крестьяне и оседлые инородцы Якутской области. СПб., 1912. С. 87.

переходом к земледелию для Олекминского улуса стали типичными поселки величиной в 5-30 дворов, что ранее не наблюдалось.

Как уже отмечалось, на демографическую ситуацию отдельных улусов Якутии изучаемого периода большое влияние оказывали Ленские золотые прииски, начало разработки которых обусловили интенсификацию экономических отношений в регионе. Механический прирост населения за счет приезжих рабочих промышленности в этот период шел медленно, из 258 тыс. жителей области в 1897 г. 95,6% – местные жители. Лишь Олекминский округ включал 80% всех приезжих лиц, переехавших в Якутию, что обусловлено бурным развитием здесь горнодобывающей промышленности. Значительное количество среди местных русских жителей области составляли ссыльные (уголовные, политические, административные и представители различных религиозных сект) и члены их семей. Так, например, по данным на 1896 г., ссыльные составляли 47% от общего числа местных русских жителей. По закону жители обязаны были содержать семьи уголовных ссыльных. Все местные авторы без исключения отмечают растлевающее действие уголовной ссылки на местные народы.

Социальная структура общества соответствовала экономическим институтам, но сдерживающим фактором оставался низкий уровень развития государственно-правовых институтов. Социальное расслоение общества можно проследить по двум признакам: по количеству представителей определенных сословий, а также по профессиональной принадлежности индивидов. Сословная структура русского населения Якутии наиболее ярко была выражена в городах. Дворянство – привилегированная группа феодального общества сохраняло в России политическую власть, делившееся на потомственное и личное. Чиновники, дослужившиеся до чина титулярного советника, возводились за «усердную службу и отличия» в ранг личных дворян. По Манифесту от 10 апреля 1832 г., дети личных дворян, чиновников и представителей средней городской интеллигенции провозглашались почетными гражданами, которые пользовались некоторыми льготами.

Духовенство Якутии насчитывало 287 человек к 1917 г., так как г. Якутск был центром самостоятельной епархии. Как известно, в изучаемый период православная церковь была не только центром распространения религии среди населения, а также выполняла и некоторые другие функции: в церквях велись метрические книги, существовали церковно-приходские школы.

Купечеству давались только сословные права, не связанные с налогообложением. В 1881 г. лицензию на право торговли получили 322 лица и только 1/3 из них составляли гильдейские купцы. В число остальных входили 188 владельцев торговых предприятий, 7 дворян, 5 чиновников, 3 почетных гражданина, 52 купца, 117 мещан, 13 казаков, 19 крестьян, 177 якутов, 3 иностранца, 7 поселенцев, 3 цеховых и один ссыльный – всего 407 человек.

В состав мещан входили ремесленники, мелкие торговцы, платившие подушную подать и исполнявшие различные городские повинности, с 1861 г. это сословие пополняется за счет других категорий населения. В мещане переходили и якуты, занимавшиеся торговлей в городах, чтобы в дальнейшем перейти в купечество. В 1888 г. мелочным торгом занимались 117 мещан, которые составляли 29% от общего количества торгующих²⁰⁵. Русские крестьяне в городах занимались ремеслом. В 1882 г. был 321 мастер и 318 рабочих. Таким образом, внедрение капиталистических отношений, в первую очередь, повлекло за собой социальные изменения в городах Якутии, в которых трансформировалась сословная структура общества.

²⁰⁵ *Петров П. П.* Города Якутии. Якутск, 1990. С. 14–20.

Изменения происходили и в традиционном обществе скотоводов: на рубеже XIX–XX столетий увеличивался удельный вес безземельных и малоземельных крестьян, наблюдалось сокращение производства в бедняцких хозяйствах, появлялись зажиточные группы, объединявшие скотоводческое хозяйство с торговыми операциями. В частности, в 1897 г. 105 якутов числились на строительных работах, 120 – извозчиками. 39 якутов служили на административной работе в просвещении и 12 – в здравоохранении²⁰⁶. Эти факты были обусловлены зарождением капиталистических отношений, повышением доли межэтнических контактов.

Часть современных исследователей относит всех представителей коренных народов к одной «неопределенной» группе «инородцев», исходя из их правового статуса. Несмотря на это обстоятельство, мы подчеркиваем, что законодательно община внутри была дифференцирована на пять классов налогоплательщиков. Пропорционально величине выплачиваемого отдельным индивидом налога в общей доле зависела площадь предоставляемых внутри общины сельскохозяйственных угодий. Например, налогоплательщик первого класса имел землю в 1,5–2 «кюре», второго класса – в 0,75 – 1 «кюре», третьего класса – в 0,5 «кюре». Дополнительно существовали надельные участки, выделяемые за исправление какой-нибудь должности в аппарате местного самоуправления, зачастую передаваемые в пользование по наследству. Это обстоятельство способствовало усилению роли зажиточных групп, которые, уплачивая налог за менее обеспеченные группы, фактически становились их кредиторами. В деле распределения земли редко доминировала справедливость.

Если проанализировать данные по занятости в различных отраслях по отдельным народам, то выяснится, что якуты составляли среди занятых животноводством 95,8%, земледелием – 58,78%, рыболовством и охотой – 69,4%, строительством и ремонтом жилья – 93,6%, извозным промыслом – 82,8%, поденными работами – 95,4%. Русское население составляло 96% занятых в горнорудной промышленности, 41% – в земледелии. Эвенки составляли 19,5% занятых в рыболовстве и охоте, 12,3% – в извозном промысле. Существовала определенная специализация округов: например, животноводство было распространено на территории Якутского, Вилюйского и Олекминского округов.

Таким образом, якутская община находилась на стадии разложения и распада на индивидуальные хозяйства, окончательный распад которой задерживался отсутствием индивидуального землепользования и, в целом, института частного землевладения, слабым развитием производительных сил.

В Якутской области не было высокого уровня межнациональной напряженности в связи с тем, что существовала определенная специализация народов. Русские новоселы занимались земледелием, кустарным ремеслом, извозным промыслом. Ввиду малой доходности якутского скотоводства переселенцы не включались в данную отрасль. Территориальная разбросанность, малая плотность населения способствовала толерантным отношениям в обществе. Немаловажное значение играло и общественное мнение, когда несоблюдение обычаев могло привести к потере репутации хозяев дома.

Одной из важных проблем социального развития Якутии был статус региона как места поселения преступников из центральной России. Как известно, среди российских государственных деятелей данный регион ассоциировался как место ссылки, каторги и поселения, не случайно его называли «тюрьмой без решеток». По ссылным поселенцам можно было узнать историю многих бунтов, ересей, социальных катаклизмов, преступлений, которые происходили в центральной части России.

²⁰⁶ Петров П. П. Города Якутии. Якутск, 1990. С. 14–17.

Ссылнопоселенцы занимали пальму первенства и в статистике якутской преступности. Этому в немалой степени способствовала невозможность ведения традиционного для них типа хозяйства по причине различия климата Якутии и Центральной России, малый размер государственного пособия и отсутствие рабочих мест. Большинство поселенцев – люди со слабым, подорванным здоровьем, в силу этого они не могли активно включаться в процесс поселения на новом месте. Согласно данным, полученным автором из фондов Национального архива Республики Саха (Якутия), документов Якутского областного управления, Якутского городского полицейского управления, отчетов судебных следователей Якутского окружного суда и якутского полицмейстера, большинство арестованных по различным правонарушениям составляли ссылнопоселенцы. По принятой практике, ссылнопоселенцы переводились местными полицейскими органами на содержание общинами местных «иногородцев», что также отрицательно отражалось на их экономическом положении.

Система подготовки кадров является одним из важнейших социальных институтов, каналов для социальной мобильности. Одно из прогрессивных изменений в области культуры, обусловленное включением Якутии в состав Российского государства, было появление образовательных учреждений европейского типа. В Якутской области функционировали 173 школы с 4660 учащимися и 254 учителями, из них – 164 начальные одноклассные школы с 3625 учащимися, 5 школ повышенного типа с 3075 учащимися и 4 средние школы с 660 учащимися. Из этих показателей видно, что большинство школ предоставляли знания только в объеме первого класса, а это не способствовало дальнейшему продолжению получения образования. В период с 1879 по 1892 г. из 126 якутов, поступивших в Якутское пятиклассное реальное училище, только один прошел полный курс обучения²⁰⁷. Известный якутский мыслитель А. Е. Кулаковский был первым из числа якутов, закончившим Якутское реальное училище. В Якутскую женскую прогимназию в период с 1882 по 1892 г. поступили 4 девушки из коренного населения, полный курс обучения закончила только одна. В период с 1862 по 1882 г. в начальные школы Якутии поступило 686 детей коренных национальностей, получили начальное образование 180 человек. В Якутской епархии в 1913-1914 учебном году было 68 церковно-приходских школ разных типов, в них обучалось 1200 детей.

Очевиден вывод, что система подготовки кадров в дореволюционной Якутии не отвечала требованиям общества и не выполняла своих функций – канала социальной мобильности.

В 1917 г. грамотность населения области составила – 4,1%, в т.ч. среди русских – 28,21%, якутов – 3,67%, тунгусов – 0,14%, юкагиров – 0,31%, среди чукчей грамотных не было. Центром культурной жизни был город Якутск: в нем действовали клубы интеллигенции, органы периодической печати. Сибирские авторы считали его «якутским городом», на том основании, что в нем наблюдался значительный для коренных народов Сибири расцвет национальной культуры якутского народа.

Якутский язык доминировал в улусах, но шел и процесс взаимообмена слов²⁰⁸. Численное преобладание якутов создало то положение, когда местное русское население в большинстве своем знало якутский язык²⁰⁹. Религиозные верования у

²⁰⁷ См.: Макаров И. Г. Из истории общественно-политической мысли на Северо-Востоке России (70-е годы XIX в. – 1917 г.) Якутск, 1994. С. 16.

²⁰⁸ Кулаковский А.Е. Русские слова, перенятые и усвоенные якутами: науч. тр. Якутск, 1979. С. 316–377.

²⁰⁹ Аргунов И. А. Социальное развитие якутского народа. Новосибирск, 1985. С. 65–66.

якутского населения имели давние традиции, по мнению некоторых исследователей, христианизация в Якутии в большей степени носила формальный характер, исполнялись только внешние формы. Таким образом, шло взаимообогащение культур двух народов.

За советский период в Якутии произошло качественное изменение социальной структуры населения: появился рабочий класс; в корне изменилась существовавшая ранее система поселения коренных народов.

Основное влияние на процессы социальной стратификации в Якутской АССР сыграли такие изменения, как возникновение; государственно-правовых институтов; экономических; политических; системы подготовки кадров.

Исследователи рассматривают в качестве начала формирования нормативной основы конституционализации Якутской АССР I съезд Советов в июне 1917 г., на котором было провозглашено право народов России на самоопределение. На II Всероссийском съезде Советов советская власть вновь заявила о своей готовности обеспечить всем нациям, населяющим Россию, подлинное право на самоопределение. Декларация прав народов России провозгласила необходимость раскрепощения всех населяющих страну народов. Раскрывая содержание процесса, документ обращает внимание на то, что политика царизма должна быть заменена политикой добровольного и честного союза народов России. СНК РСФСР берет на себя обязательство руководствоваться принципами равенства и суверенитета народов России; права народов России на свободное самоопределение вплоть до отделения и образования самостоятельного государства; отмены всех и всяких национальных привилегий и ограничений; свободного развития национальных меньшинств и этнографических групп. В Положении о земельных комитетах от 4 декабря 1917 г. о России говорится как о федеративной республике. В этом документе упоминается и об автономных единицах, входящих в состав Российской Федеративной Республики.

Образование Якутской АССР происходило под руководством Наркомнаца РСФСР. Процесс опирался на национальную политику, провозглашенную коммунистической партией, и на действовавшее законодательство. На разных уровнях против предоставления автономии Якутии выдвигались различные аргументы: ее оторванность от Центра; некультурность и малочисленность ее населения; экономическая отсталость края; отсутствие промышленности, путей сообщения, средств связи; отсутствие у народа саха собственного пролетариата; возможность ее захвата Японией и Америкой. Народ саха выступал за дальнейшее развитие собственной государственности, пусть даже в форме автономной республики. Как известно, образование Якутской АССР было провозглашено Президиумом ВЦИК 16 февраля 1922 г., что подтверждено постановлением от 27 апреля 1922 г.

Декрет явился конституционным документом, установившим государственно-правовой статус республики. Он объявлял образование Якутской Социалистической Советской Автономной Республики как федеративной части РСФСР. В Декрете был отрегулирован вопрос о границах республики. Термин «государственная власть» использован в нем применительно к аппарату автономной республики. Подчеркивалось, что этот аппарат организуется согласно Конституции РСФСР.

Одной из основных тенденций в экономических институтах было введение коллективных хозяйств. Одним из первых начинаний советской власти в Якутии было формирование и развитие промышленного потенциала. Начинать приходилось фактически «с нуля», потому что в прошлый период промышленность носила полукустарный характер, а капитал в основном был сосредоточен в торговле. С первых

лет советской власти был взят курс на развитие горно-добывающей промышленности. В частности, в январе 1923 г. в резолюции Первого Всеякутского Учредительного съезда Советов было записано: «Основной базой экономического возрождения ЯАССР должно явиться развитие добывающей и обрабатывающей промышленности, хозяйственным органам ЯАССР надлежит во главу угла своей деятельности поставить интенсивное исследование и эксплуатацию уже исследованных естественных богатств республики»²¹⁰.

Как считал И.А. Аргунов, урбанизация в советский период являлась «двуединым» процессом, который характеризуется, с одной стороны, увеличением численности населения в городах, концентрацией в них промышленного производства, а с другой – распространением влияния трудовой деятельности рабочего класса, городского образа жизни в сельских местностях.

Исследователи считают, что по отношению к социальной организации СССР и Якутской автономной республики как его части в советский период, т.е. с 1917 по 1985 г., более уместно применение понятия «социальная структура». Общественно-экономическая мысль рассматривала советское общество как систему «два класса – одна прослойка». Официально в общественно-экономической науке было принято считать, что в обществе функционируют только рабочий класс, колхозное крестьянство и «прослойка» в виде интеллигенции. В советский период постепенно становилось колхозное крестьянство. В аграрной Якутии особое значение имели такие мероприятия советской власти, как перераспределение земельных ресурсов, которое произошло в 20-е гг. XX в.

Характерной чертой социальной структуры советского периода было становление рабочего класса. Согласно результатам переписи, в Якутии, по состоянию на 1926 г., на мелких полукустарных промышленных предприятиях, на транспорте и в строительстве было занято лишь 1,2% от всех работающих в республике. Считается, что именно отсутствие промышленного класса рабочих, крупных земельных хозяйств капиталистического типа обусловила позицию части национальной интеллигенции, не принявших идеи Октябрьской революции.

Одной из основных тенденций в Якутии советского периода было формирование промышленного рабочего класса. Его источником в основном были мигранты, трудовые ресурсы привлекались из-за пределов республики. Наряду с идейными соображениями, немаловажное значение имело материальное стимулирование, льготы, доплаты, внеочередное предоставление жилья. Социолог У.А. Винокуров приводила данные, согласно которым за несколько десятилетий через территорию Якутии прошло 4 млн человек, при постоянном населении менее миллиона. Исследователи приводят несколько волн миграции, обусловленных государственными мероприятиями в области формирования местной промышленности:

Формирование в 20-30-е гг. XX в. горнодобывающей промышленности Я АССР. На базе открытых по притокам рек Алдана, Тимптона, Нюкжи месторождений золота в апреле 1924 г. был создан трест «Якутзолото». Правительство республики рассматривало формирование нового промышленного района в алдано-тимптонской золотоносной провинции как базу, определяющую место Якутии в общесоюзном разделении труда. В годы первой пятилетки формирование местных трудовых ресурсов проходило за счет организованного набора рабочих, сюда устремились по комсомольским путевкам молодежь из самых отдаленных российских регионов. Важную роль в социально-экономическом становлении района сыграло строительство Амуро-Якутской автомобильной трассы.

²¹⁰ Аргунов И. А. Социальное развитие якутского народа... С. 251

В эти же годы началось организованное приобщение якутского населения к промышленному производству. Однако исторически сложившаяся автономность ведения хозяйства, специфика расселения якутского народа обусловили социально-профессиональную имобильность сельских жителей. В начале 20-х гг. психологически они не были подготовлены к урбанизированному образу жизни, не имели представления о промышленном производстве. Поэтому первые вербовки сельчан на прииски заканчивались, как правило, неудачно. Так, в 1921 г. на прииск «Лензолото» были направлены рабочие из Якутского, Олекминского, Вилюйского уездов, но из завербованных 2500 чел. более 1600 по различным причинам получили освобождение от работы.

Однако к началу 1933 г. в системе треста «Якутзолото» насчитывалось уже 750 якутов, из которых 170 были забойщиками и откатчиками, 80 – рабочими на драгах, гидравлических установках, буровых. Из числа якутских добровольцев вышли первые национальные инженерно-технические кадры.

Мощный бум связан с возникновением алмазодобывающей промышленности на западе республики. Этот этап освоения Севера сопровождался самыми массовыми миграциями, организованными наборами рабочей силы. Такой приток трудовых ресурсов можно сравнить с великим переселением народов. Именно тогда (середина 50-х – конец 70-х гг.) сформировалось большинство промышленных коллективов республики, ставших впоследствии флагманами народного хозяйства ЯАССР. К их числу относятся алмазодобывающие фабрики в г. Мирном, поселках Удачном и Айхал, Вилюйская гидростанция, Якутская ГРЭС и ТЭЦ, трест «Северовостокхиммонтаж». Появилась масса строительных, строительно-монтажных, геологических организаций в Якутске и других городах. В 60–70-е гг. в Якутске происходило дальнейшее развитие строительной, лесобработывающей, легкой и пищевой промышленности, город стал крупнейшим узлом водного, воздушного и автомобильного транспорта.

Новая, последняя волна промышленного освоения Крайнего Севера связана со строительством Малого БАМа – железнодорожной ветки от Тынды до Беркакита и далее до Томмота и Якутска. В короткие сроки был сформирован Южно-Якутский территориально-производственный комплекс, построены угольный разрез, обогатительная фабрика и т.д. Одна из последних всесоюзных ударных комсомольских строек советского периода – возведение домостроительного комбината в Якутске.

По мнению И.И. Подойницыной, социальная структура Якутии во многом стабилизировалась в конце 70-х гг. Основной ее являлась усложненная многопрофильная, характерная для уровня аграрно-индустриального региона СССР, структура. Каналом для социальной мобильности и приобщения местных народов к промышленности И.А.Аргунов считает строительство. В 70-х гг. в промышленности было занято 19,6 % коренного населения, в строительстве – 12,0, на транспорте – 5,7, в связи – 17,7 %. Исследователями отмечается высокая роль государственных органов в процессах социальной стратификации. Например, периодизация исследователями качественно новой для якутских трудящихся социально-профессиональной структуры прослеживаются два этапа.

В первый период (1926–1939 гг.) основное внимание уделялось подготовке из числа коренного населения кадров массовых профессий физического труда. В этом были достигнуты большие успехи. Так, если в 1926 г. квалифицированным физическим трудом занималось 0,66% якутов (в то время как неквалифицированным, в основном в сельском хозяйстве – 97,7%), то в 1979 г. было достигнуто почти 20-кратное увеличение группы (занятые квалифицированным физическим трудом). В этот же

период ускоренными темпами формировалась группа местной интеллигенции – работников системы подготовки кадров, здравоохранения, культуры.

Во второй период основное внимание уделялось подготовке кадров, готовых адекватно применять достижения научного прогресса. Так, например, в 1979 г. наблюдался почти 9-кратный прирост доли работников высокой квалификации, связанных с работой механизмов (1939 г. – 1,34%; 1979 г – 11,7%).

В условиях перехода к рыночным отношениям и связанным с этим изменением социальных институтов социальная структура современной Республики Саха (Якутия) начала подвергаться существенным изменениям. Социальная структура Республики Саха (Якутия) в целом претерпела значительные изменения, детерминированные сменой существовавшей модели социальных институтов и как следствие, перераспределением собственности. В общих чертах социальные процессы повторяют те тенденции, которые типичны в целом для России: попытки построения либерально-демократической модели привели к появлению черт многоукладности в республиканской экономике, последствием чего было появление новых видов собственников. Такие факторы, как попытки местных государственных властей провести модернизационное развитие региона, оказали существенное влияние на процессы социальной стратификации.

Социальную структуру общества периода трансформации рассматривают с различных позиций. В частности, интересна характеристика современных стратификационных процессов в Якутии, приведенная социологом И.И. Подойницыной. По ее мнению, социально-стратификационная структура Якутии состоит из пяти основных классов, которые были ею выделены на основе отношения к трем факторам: средствам производства; положением в сфере труда (или престиж профессии); уровнем дохода. Таким образом, она выделила: рабочий класс; крестьянство, служащие; средний класс; социальные маргиналы 211 . И.И. Подойницына рассматривает положение интеллигенции как особой социально-профессиональной группы. При этом она согласна с историей становления интеллигенции в Якутии, приведенной А.Г. Новиковым, дифференцирующим этот процесс на пять ступеней, к первым ее представителям определяя поколение А.Е. Кулаковского 212 . Чиновничество или государственных служащих Подойницына относит к региональной элите. Депутаты Государственного собрания (Ил Тумен), президент, вице-президент, члены правительства и главы администраций городов и улусов, члены Конституционного, Верховного и Высшего Арбитражного судов республики отнесены ею к политической элите.

Повышение роли элиты связано с ее количественным ростом, а также тенденциями к обретению республикой статуса суверенитета в составе Российской Федерации. Во главе республики стоит Президент, всенародно избранный глава суверенной республики.

Один из первых якутских социологов, специализирующийся на изучении региональных элит, Ю.С. Тарасов, сделал вывод, что в 90-е гг. на смену старому номенклатурному каналу начал формироваться механизм рекрутирования, связанный с введением выборности должностей. По его мнению, источниками элиты исполнительной власти выступают сегодня наука, культура, новые экономические

²¹¹ Подойницына И. И. Общество открытых классов: очерки о моделях социальной структуры. С. 157.

²¹² Новиков А.Г. О менталитете народа саха. Якутск, 1995. С. 65–75.

структуры, хозяйственное руководство различных предприятий²¹³. В расширении социальных источников элиты из научных и управленческих кадров мы видим предпосылки формирования постиндустриального общества ее основной элиты – меритократии.

Анализируя труды И.И. Подойницыной и Ю.С. Тарасова, а также других исследователей, подчеркиваем, что применение классических подходов к изучению социальной структуры в регионе, где 60-80% рынка труда составляют так называемые бюджетники, несколько затруднено. Поэтому активным проводником реформ в Якутии являются именно государственные и муниципальные служащие.

Признаками, определяющими стратификационные процессы, являются уровень дохода и профессиональная принадлежность отдельного индивида. В Республике Саха (Якутия) наряду с процессом качественного и количественного роста политической элиты постепенно уменьшается доля занятых в промышленности, сельском и лесном хозяйстве, что относится к доиндустриальному, добывающему сектору, с одновременным повышением доли занятых в непродовольственной сфере – жилищно-коммунальном хозяйстве, науке и образовании, что свидетельствует о возникновении предпосылок к повышению доли третичного сектора в экономике, постепенном становлении постиндустриального общества в республике²¹⁴. В то же время тот факт, что часть работников третичного сектора имеют низкий уровень заработной платы, свидетельствует о сохранении черт индустриального общества. Например, в 1999 г. средняя начисленная заработная плата работников здравоохранения составила от уровня данного показателя в промышленности – 37,77%, культуры и искусства – 30,12%, образования – 31,82%. Сельское хозяйство возглавляет список доходности с конца, его уровень составляет сумму в 1160 руб. или в 2,75 раза меньше от республиканской среднемесячной начисленной заработной платы, что составляет 21,64% от аналогичного уровня промышленности.

В связи с тем, что якутская золотопромышленность постепенно избавляется от непосильной по затратам на современном этапе социальной базы и переходит на вахтовый метод, постепенной трансформации подвергается национальная структура занятых в промышленности. При этом в данной тенденции преобладают экономические мотивы: для добывающей промышленности невыгодны расходы на транспортировку рабочей силы из стран ближнего зарубежья по современным рыночным расценкам.

В настоящий момент на добыче алмазов трудится 45,2% занятых в промышленности Республики Саха (Якутия). Богатство недр Республик Саха (Якутия) помогло в кризисные годы рыночных реформ: продолжалось масштабное строительство социальных объектов, проводилась государственная образовательная политика. Но доминирование определенных финансовых групп в мировом обороте алмазного сырья заставляет развивать местную гранильную промышленность. Алмазная отрасль в перспективе останется важной составляющей республиканского бюджета, но необходимо развитие и других отраслей экономики. При запланированном создании новых сырьевых экспортных отраслей, ориентированных на страны Азиатско-Тихоокеанского региона, необходимо учитывать то, что весь мир переходит на энергосберегающие технологии.

²¹³ См.: Тарасов Ю.С. Политическая элита Республики Саха (Якутия): социальные механизмы формирования. М., 1996. С. 8, 19.

²¹⁴ Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия). Январь–декабрь 1999 года. Якутск, 2000. Т. 2. С. 147, 148.

Институциональные изменения обусловили трансформацию социальной структуры общества Республики Саха (Якутия). В этом процессе можно выделить следующие характерные черты:

- изменения в системе общественного разделения труда;
- источники формирования среднего класса в основном сосредоточены в государственном аппарате;
- региональная социальная политика и снижение уровня жизни привели к тому, что 60% населения пользуются определенными социальными льготами.

В качестве основных факторов трансформации социальной структуры можно определить: снижение производства, сложное экономическое положение во многих традиционных отраслях специализации республики; трансформация форм собственности в сторону многоукладности организационно-правовых форм; снижение инвестиций.

Отечественные социологи в регионах указывают на наличие обстоятельств, препятствующих бизнесу стать основой для формирования классического среднего класса: «Есть государственная собственность, идет формирование «отечественного среднего капитала», главным образом акционированного и торгово-коммерческого типа. И есть быстро размножающийся мелкий торгово-коммерческий бизнес в лице «новых лавочников», владельцев небольших магазинов, киосков, павильонов, закусочных и т.д.»²¹⁵.

Основной тенденцией, которую можно проследить, опираясь на статистические данные, является уменьшение доли занятых в материальной сфере с одновременным ростом доли занятых в нематериальной сфере. В частности, в 1990 г. в отраслях материальной сферы было занято – 372,1 тыс. человек, то в 2000г. – 283,8 и, наоборот, в отраслях нематериальной сферы в 1990г. было занято 177,9 тыс.человек, а в 2000 г. – 187,9. Между предприятиями разных форм собственности, появились новые виды и формы занятости. В 2000 г., по сравнению с 1990 г., численность занятых сократилась на 14,2%, в 2000г. численность занятых в республике составляла 471,7 тыс., в 1990 г. – 550 тыс.²¹⁶

Население региона имеет достаточно высокий уровень образования. Так например, более 60% занятого населения имеет высшее и среднее профессиональное образование, что выше показателя в среднем по России.

Основной особенностью рынка труда в Якутии является высокая доля экономически активного населения, занятого в государственных и муниципальных организациях. Она составляла в 2000 г. – 52,0%, в смешанных формах собственности – 18,2% (в России – 18%), в частных организациях 29,1% (в России – 45%). Возрастной состав лиц, занимающих государственные должности находится в наиболее трудоспособном возрасте: 60,7% – в возрасте от 30 до 50 лет, их средний возраст 40 лет, как и в Российской Федерации. Увеличился удельный вес лиц в органах государственной власти республики и органов местного самоуправления, имеющих высшее образование – 69,1% (в 1999 г. было 61%), причем, в органах исполнительной власти республиканского уровня – 86,8%, в органах законодательной власти – 78,3%. Среди лиц, занимающих государственные должности, 35,1% имеют стаж работы в

²¹⁵ Рандалов Ю. Б. Трансформация социальной структуры населения в национальном регионе Сибири: 2002 г., проблемы и противоречия. // Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы»: В 3-х т. М., 2003. С. 654–656.

²¹⁶ См.: Десятилетие социально-экономических преобразований: анализ, оценки, задачи. Якутск, 2002. С. 30–31.

государственных органах более 10 лет, от 5 до 10 лет – 30,4%, от 1 года до 5 лет – 25%, до 1 года – 9,4%²¹⁷. По цифровым показателям это выражается следующим образом:

- в организациях государственной и муниципальной форм собственности – 245,5 тыс. человек;
- в общественных объединениях и организациях – 1,8 тыс.;
- в организациях смешанной форм собственности – 85,8 тыс. чел.;
- в организациях с иностранным участием – 1,3 тыс. чел.;
- в частном секторе – 137,3 тыс. человек.

Сегодня около половины доходных занятий экономически активного населения приходится на негосударственный сектор экономики. Сокращение числа занятых в производственной сфере и рост их в сфере услуг говорит о формировании структуры занятости, присущей странам с рыночной экономикой²¹⁸.

Появление многоукладности организационно-правовых форм собственности предприятий привело к тому, что 12,3% экономически активного населения республики занято в малом бизнесе. Для институционального регулирования процессов формирования среднего класса в республике учреждена программа поддержки малого предпринимательства и развития занятости Республики Саха (Якутия).

Некоторый эффект дают методы государственного регулирования ренальной занятостью. Так, за период с 1993 г. при содействии органов службы занятости было создано и сохранено около 9 тыс. рабочих мест. Решению проблемы эффективной и рациональной занятости способствовало внутриреспубликанское перераспределение трудовых ресурсов. Постоянно ведется работа по привлечению квалифицированных кадров в приоритетные отрасли путем направления избыточной рабочей силы из села в крупные промышленные центры в форме организованного набора и по вахтовому методу. Таким способом смогли трудоустроиться более 3,5 тыс. сельских жителей в алмазо- и золотодобычу, на строительство 3-й очереди Вилюйской ГЭС. Развитие семейной экономики получило в республике статус государственной политики. С началом этой работы в 1999 г. службы занятости на местах выдавали пособия по безработице в натуральной форме – молодняка сельскохозяйственных животных и комбикорма. Только в 2000 г. результатом внедрения семейной экономики явилось снятие с учета более 700 человек безработных в 20 улусах.

Особенно острая проблема в республике – занятость молодежи. Для ее решения в 1999 г. были созданы молодежные биржи труда при улусных и городских центрах занятости. Сегодня действует 17 таких бирж, активно привлекается молодежь к общественным работам. В 2000 г. впервые введена практика обязательного трудоустройства выпускников ЯГУ по педагогическим и медицинским специальностям, заключивших контракты, что крайне важно для обеспечения кадрами особенно сельскохозяйственных и арктических улусов.

Одним из основных результатов воздействия рыночных реформ стало становление новых социальных групп, в частности, индивидуальных предпринимателей, чья деятельность в основном сосредоточена в посреднических и торговых операциях, а также на транспортных услугах.

²¹⁷ См.: Охлопков В.Е., Степанов М.Р., Филиппов В.П. Институциональные основы системы подготовки кадров высшей квалификации в Республике Саха (Якутия): состояние и перспективы. Якутск, 2003. С. 79–80

²¹⁸ Десятилетие социально-экономических преобразований: анализ, оценки, задачи. Якутск; 2002. С. 32

Группировка индивидуальных предпринимателей по отраслям экономики выглядит следующим образом: промышленность – 5,7%, сельское хозяйство – 2,2%, транспорт и связь – 23,7%, строительство – 0,8%, торговля и общепит – 62,1%, другие – 5,5%. В индивидуальном предпринимательстве занято 2,7% от общей численности всех занятых. Ими произведено 0,7% общего объема работ и услуг по республике. Доля в общем обороте розничной торговли и общественного питания составила 7,6%, оптовой торговли – 3,1%. От общего объема услуг ими выполнено 3,2%. Наиболее динамично процесс развития индивидуального предпринимательства происходит в городах, где шире потребительский рынок, сконцентрированы трудовые и товарные ресурсы. Здесь сосредоточено 73,8% всех действующих предпринимателей.

Малое предпринимательство развивалось по двум направлениям: путем образования юридических лиц – малые предприятия и без образования юридического лица – индивидуальные предприниматели. На учете в органах государственной статистики находится более 5 тыс. малых предприятий и 17 тыс. индивидуальных предпринимателей. По данным сплошного обследования малых предприятий в 2000 г. имелось 2598 экономически активных малых предприятий. Каждое второе малое предприятие функционировало в Якутске, на г.Нерюнгри приходилось –10,5%, Мирнинский улус – 8,6% от общего числа малых предприятий.

На малых предприятиях было занято около 20 тысяч человек, в том числе на постоянной основе – 16,5 тыс. человек (82,5%). Треть постоянно работающих на малых предприятиях занимались торговлей и общественным питанием, четверть трудилась в строительстве, в промышленности работало 14,5% занятых на малых предприятиях. Доля малых предприятий в уставном капитале экономических субъектов составила 1,7% (286,8 млн руб.), в численности работников списочного состава – 4,5%.

Малые предприятия произвели в 2000 г. от всего выпуска пиломатериалов – 14%, мебели – 5%, рыбы – 3%, колбасных изделий – 39%, теплоэнергии – 0,5%, вывезли древесины – 3,3%, из нее деловой –14,1%. Выручка от реализации товаров, продукции работ, услуг по малым предприятиям за 2000 г. составила 7116, млн руб. или 7% от общей выручки по республике, при наличии 0,3% основных фондов (702,7 млн руб.).

Оборот розничной торговли на малых предприятиях в 2000 г. по сравнению с предыдущим годом увеличился на треть и составил 1 987,4 млн руб., из него продажа продовольственных товаров – 403,3 млн руб. (20% к обороту розничной торговли). Оборот оптовой торговли малых предприятий возрос за 2000 г. в 1,8 раза и составил 1 610 млн руб. В 2000 г. малые предприятия оказали услуг в 1,5 раза больше, чем в предыдущем году, на сумму 1 385 млн руб., из них платных услуг населению 123,6 млн руб. (8,9%).

Региональная политика по социальной защите малоимущих в последнее десятилетие было одним из основных приоритетов республиканского правительства. Бюджетообразующей в Республике Саха (Якутия) остается горнодобывающая отрасль, большинство других отраслей находятся в тяжелом положении. Это обусловило то положение, когда в республике доля населения, имеющего право на получение социальных льгот, выплат и т.д., по оценке составляет более 60% от общей численности населения. В республике действуют дополнительно 124 вида социальных выплат, льгот, пособий, дотаций, доплат и компенсаций, имеется более 30 категорий получателей льгот сверх установленных на федеральном уровне²¹⁹.

²¹⁹ См.: Десятилетие социально-экономических преобразований: анализ, оценки, задачи. Якутск; 2002. С. 39.

Из этих данных можно сделать вывод, что социальная защита населения в виде перераспределения части доходов от продажи алмазного сырья было одним из основных факторов в стабилизации социальной структуры Якутии. Социальные выплаты, затраты на образование были одним из основных факторов становления новой социальной структуры. Данный тезис согласуется с той организационной структурой тех государственных органов, которые занимаются рынком труда в Якутии. В частности, Министерство труда и социального развития в своей деятельности и по организационной структуре в большей степени ориентировано на социальную защиту населения, с тем чтобы смягчить негативные последствия поляризации доходов населения.

На сегодняшний день актуальным представляется совершенствование данных структур, с тем, чтобы иметь возможность институционального регулирования рынка труда. По переписи 1989 г. 80% коренных национальностей проживают в сельской местности. Поэтому для достижения подлинного равноправия народов необходимо уделять пристальное внимание развитию аграрного сектора. В современных условиях, когда на селе в трудных условиях правового вакуума идут процессы создания новой социальной структуры и всего комплекса экономических отношений, немаловажным является распространение передового опыта ведущих хозяйств. Некоторые данные о типологии фермерских (крестьянских) хозяйствах в центральной Якутии были получены нами по результатам социологических исследований 1999 г.

Удачной формой земледельческого крестьянского хозяйства является та структура, которую мы изучили в одном из базовых хозяйств Усть–Алданского улуса под руководством Н. В. Габышева: руководитель, три работника–механизатора, члены их семей, парк из трех–пяти тракторов различных типов. Хозяйство основано на профессиональных отношениях, все – бывшие коллеги по совхозному периоду. Руководитель хозяйства – специалист с высшим образованием, стаж работы в совхозе в должности главного агронома – 30 лет. Хозяйство ориентировано на товарное производство: практикуется мелкооптовая продажа на рынках города Якутска или оптовые – закупщикам. В основном выпуск товарной продукции сосредоточен на овощных культурах: картофель, капуста, свекла, морковь. В период сбора урожая на сезонную работу временно нанимаются местные жители.

Второй тип хозяйства – смешанный, животноводческо–земледельческий, образован на базе родственных отношений, работники постоянные, урожай делится по долям. У этого хозяйства возникают организационные трудности в одновременном ведении работ по двум основным направлениям: выращивание агрономических культур и заготовка кормов для крупного рогатого скота. Руководитель, Г.Г. Свинобоев, специалист по животноводству с высшим образованием, стаж работы – 30 лет. В данный момент это хозяйство интегрируется с образовательной сферой, с созданием в населенном пункте школы с сельскохозяйственным уклоном. Данное хозяйство в большей степени нацелено на внутреннее потребление, выпуск продукции на порядок ниже, чем в хозяйстве первого типа, тем не менее, в связи с широкой специализацией, оно имеет перспективу для развития.

Третий тип хозяйства – животноводческий, в основном распространен в «верхних наслехах», т.е. не у реки, где отсутствуют или нарушены традиции интенсивного земледелия. Количество скота в хозяйствах данного типа варьируется в широком диапазоне. Организационная структура базируется на родственных отношениях. Ввиду того обстоятельства, что часть крестьянских хозяйств имеют поголовье скота в пределах обычного подсобного хозяйства (3–5 голов дойных коров), при повышении

уровня налогов наблюдается массовый выход из состава фермеров. Данное обстоятельство является негативной тенденцией, так как исчезают товаропроизводители, работающие на рынок. На наш взгляд, возможная модель работы государственных органов с мелкими и средними крестьянскими хозяйствами такова: в начальный период должна быть разработана оптимальная модель взаимодействия и дифференцированного подхода с крестьянскими хозяйствами. Вследствие этого нам представляется, что необходимо провести ранжирование данных предприятий для выработки государственными органами дифференцированной схемы работы с аграрными предприятиями негосударственной формы собственности ²²⁰.

В практической и законодотворческой работе по направлению введения частной собственности ориентироваться на наличие трех видов населенных пунктов, выделенных нами по степени сложности работ по решению данной проблемы:

– села, которые не являлись крупными и средними административными центрами, вследствие чего в них в прошлые годы был незначителен приток мигрантов: земля была роздана в пользование по «предкам» (распределение по досоветскому периоду) и больших осложнений данное мероприятие не вызвало. Вследствие этого введение частной собственности на сельскохозяйственные угодья целесообразно начать в малых селах;

– в села, которые были в прошлый период совхозными центрами, приток мигрантов в прошлые годы был значителен. Для данных населенных пунктов типично наличие проблемы нехватки земли, некоторая напряженность между «мигрантами» и «коренными», а также случаи передачи их земель для увеличения других населенных пунктов в прошлом (наличие земельных споров). Впрочем, земельные конфликты в Республике Саха (Якутия) протекают в рамках законности;

– наиболее сложна ситуация с улусными (районными центрами) центрами: если в первом и втором случаях земля на сегодняшний день разделена, то в улусных центрах межевания не производилось, ввиду чего для индивидуальных хозяйств остро стоит не только проблема сенокосов, но и непосредственно пастбищ скота.

Среди факторов, влияющих на социальное положение сельских жителей, О.П. Фадеева отнесла следующие: положение дел в крупном хозяйстве села (коллективном); степень ограниченности местного рынка труда; уровень социальной инфраструктуры села; взаимоотношения с местными властями; личное подсобное хозяйство ²²¹. В определенной степени соглашаясь с этим, мы склонны дополнить эти факторы в условиях скотоводческого личного подсобного хозяйства центральной Якутии следующими: наличием и объемом рынка сбыта излишков продукции и развитостью путей сообщения; площадями пахотной земли и сенокосных угодий, находящихся в пользовании семьи; поголовьем крупного рогатого и конного скота; парком сельскохозяйственной техники (см. табл. 1.).

²²⁰ См.: *Охлопков В. Е.* Тыа хаһаайыстыбатын инники кэскилэ // Саха Сирэ. 1999. 7 авг. С. 6.

²²¹ *Фадеева О. П.* Стратегии выживания сельских семей в кризисном обществе // Крестьяноведение. Теория. История. Современность. Ежегодник. 1997/ Под. ред. В. Данилова, Т. Шанина. М., 1997. С. 276–303.

Типология крестьянских хозяйств в Якутии*

Крестьянские хозяйства (основания группировки)			
По типу расселения	По направлению формирования	По организационным формам	По направлению развития (специализации)
Существующие поселения	Личные подсобные хозяйства	Семейные фермы	Животноводческие
Сайылычное (двудомное владение)	Реформируемые совхозы и колхозы	Объединения крестьянских хозяйств	Картофелеводческо-овощные
Возрождаемые деревни	Крестьянские хозяйства горожан и улусных центров	Кооперативные крестьянские хозяйства	Растениеводческие (зерно и др.)
		Ассоциация крестьянских хозяйств	Зверопромысловые хозяйства

* Региональные проблемы формирования рыночных отношений. Новосибирск, 1996. С. 31.

Анализ количественного состава предпринимательства, доли выпускаемой предпринимателями продукции, организационной структуры частных и малых предприятий дает нам основание полагать, что предпринимательство в Якутии не может являться основой для «среднего класса». Данное положение обусловлено следующими факторами:

- малой долей объема продукции и услуг предпринимательства в экономике Республики Саха (Якутия);
- предприниматели составляют малую долю занятых на рынке труда региона;
- несмотря на относительно высокий уровень образования, абсолютное большинство предпринимателей и структур, ими возглавляемых не могут оказать существенного влияния на экономические процессы. Основным инвестором в Якутии выступает государственный бюджет.

Остается открытым вопрос о влиянии на уровень жизни населения системы государственной социальной помощи. Большая доля малоимущего населения, которая находится под постоянной опекой органов социальной помощи позволяет говорить об активном влиянии на социальную структуру региона. Считаем необходимым отметить, что в специфических условиях становления федеративных отношений на региональном уровне, на конкретном примере Республики Саха (Якутия) понятия «переход» и «трансформация», которые различают часть отечественных исследователей, в большей степени остаются тождественными в силу влияния следующих объективных факторов:

- активной региональной экономической и социальной политики, экономическую базу которой в 90–е гг. составляли средства от части выручки запродажу алмазного сырья, полностью находящиеся под государственным контролем;
- относительно высоким уровнем популярности республиканской власти среди населения Якутии.

В данном конкретном случае речь идет о тех попытках институционального регулирования, которые активно разрабатывались в Якутии прошедшего десятилетия.

В последние годы в Республике Саха (Якутия) и в Российской Федерации возникают и начинают развиваться центры стратегического прогнозирования. Попытки построения стратегической модели развития характерны в период ломки, веховых рубежей в развитии человечества, в целом, а отдельных стран, в частности. Известно, что в настоящий момент весь мир переходит к постиндустриальному обществу.

Поэтому появление долгосрочных, стратегических моделей развития регионов и страны вполне естественно.

Основными чертами документов, составленных лидерами России и Республики Саха (Якутия) являются следующие:

- глобальность построений, характеризующих современный этап, обусловленных вехой, распутием, перед которым стоит дальнейшее развитие страны и отдельного региона;

- тезис о необходимости модернизации всего комплекса социально-экономического строя, науки, образования и менеджмента;

- опора на традиционные ценности и необходимость формирования новых ценностей для полноценной интеграции страны и региона в мировое сообщество;

- понимание возможного развала страны, депопуляции этноса.

До августа 1998 г. были попытки введения некоей универсальной модели либерально-демократического развития, последствием чего был системный кризис в России²²². Данные явления сопровождалось падением производства – за 90-е гг. объем валового внутреннего продукта России сократился почти в два раза. Причиной кризиса было то, что реформаторами предпринимались попытки построения цивилизованного общества с либерально-демократическим строем, используя отжившую модель – стадию первоначального накопления капитала, так называемый «дикий капитализм», что характерно для первоначального периода становления индустриального общества.

Общероссийский кризис охватил и Республику Саха (Якутия). Отмечается падение жизненного уровня населения. Так на январь 2000 г. 39,6% населения или 396,3 тыс. человек находилось за чертой бедности. Это обстоятельство, на наш взгляд, является негативным последствием полного отстранения государства от регулирования экономикой, когда без учета особенностей отдельных регионов в них проводились общероссийские экономические преобразования. В условиях Крайнего Севера это привело к тотальному обнищанию населения, оттоку специалистов в центр страны. Увеличивается и социальная дифференциация – соотношение в доходах наиболее и наименее обеспеченных жителей составила 18,1 раз.

Характерной особенностью современной ситуации является то, что перспективы социальной стратификации в большей степени связаны с процессами глобализации. Это связано обусловлено постепенной интеграцией экономики Российской Федерации с остальными странами, постоянным перемещением капитала и людей по обе стороны государственной границы. В частности, экспортно-ориентированный минерально-сырьевой вектор в экономике Якутии предопределяет уровень жизни населения республики. Немаловажное значение приобретает и технологический фактор. Считается, что доминирующими странами в XXI в. будут те, которые достигли стадии постиндустриального общества. Это единственный перспективный вариант для Республики Саха (Якутия). Мировой опыт показывает, что основой социальной стабильности государства является благополучие граждан. Для достижения стадии постиндустриального государства в Якутии необходимо формирование «среднего класса» из числа местного населения, который, служа гарантом стабильности в обществе, позволил бы республике повысить экономику, культуру для включения в мировую цивилизацию в качестве полноправного партнера. Для постиндустриального общества необходимо, чтобы существовал обширный класс профессионалов. Его

²²² См.: Дашичев В. И., Вахрамеев А. В. Социально-политический кризис в России: причины и последствия // Социально-гуманитарные знания. 1999. № 1. С. 15–33.

формирование и дальнейшее развитие – одна из приоритетных задач на ближайшее время.

Постиндустриальное общество будет предъявлять повышенные требования к образованности индивидов. Для создания меритократии, налоговой базы, формирования «среднего класса» в Республике Саха (Якутия) большое внимание необходимо уделять среднеспециальному образованию. В этих учебных заведениях фермеры и рабочие будут получать знания по высоким технологиям, необходимым для современного интенсивного хозяйствования.

Для дальнейшей интеграции коренных народов Республики Саха (Якутия) в высокотехнологичные сферы промышленного производства и третичного сектора экономики представляется научно-обоснованным развитие двух основных направлений: во-первых, так называемых «отхожих промыслов» или практика сезонной работы в добывающей промышленности из числа представителей сельского населения; во-вторых, подготовка специалистов по высокотехнологичным направлениям хозяйствования в сфере обслуживания.

На современном этапе необходимы мелкие и средние производства в сельском хозяйстве и в сфере услуг. Поддержка сельского товаропроизводителя, несомненно, возродит якутское село, позволит при наличии государственной политики сформировать отсутствующий в данный момент сельский «средний класс».

В настоящее время предпринимаются попытки создания долгосрочных моделей развития республики. Большую роль в этих концепциях играет образовательная система государства. Именно от нее зависит будущее общества: «Расширение постиндустриального сектора требует, чтобы как можно больше людей имели высшее образование, получили навыки абстрактно-концептуального мышления и овладели техническими и буквенно-цифровыми приемами»²²³. Все социальные процессы отражаются, в первую очередь, в сфере образования как основного института социализации личности и имеют двойное значение.

Таким образом, образовательная сфера Республики Саха имеет все возможности для создания слоя технических специалистов с высшим образованием и научных кадров, которые будут управлять будущим постиндустриальным обществом. Уделяется должное внимание и подготовке слоя высококвалифицированных рабочих из представителей местного населения.

Современные информационные технологии позволяют по – новому подойти к самообразованию граждан и к системе переподготовки кадров в предприятиях различных уровней. Улучшение работы управленцев в новых условиях является важным фактором развития общества, и его недооценка по России была, очевидно, одной из причин кризиса августа 1998 г. В Республике Саха (Якутия) поднята проблема улучшения государственной службы, реализуется новая кадровая политика. При этом планируется применять новые информационные технологии, в том числе, дистанционное образование для переподготовки и обучения работников административного аппарата без отрыва от производства²²⁴.

В подготовке высококвалифицированных специалистов приоритетным направлением остается развитие следующих технических специальностей и специализаций: автомобили и автомобильное хозяйство, промышленный и железнодорожный транспорт, обогащение полезных ископаемых, технология и комплексная механизация разработки нефтяных и газовых месторождений,

²²³ Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество... С. СХІ.

²²⁴ Алексеев В. Добиваться высокой репутации государственной службы// Якутия. 2000. 12 янв. С. 2.

теплогазоснабжение и вентиляция, водоснабжение и канализация, технология переработки мяса и молока и другого сельскохозяйственного сырья, технология лесоразработок, обработка и переработка древесины. Последняя специальность особенно остро необходима в связи с большим экспортным потенциалом лесов Якутии.

С ростом значения наукоемких производств необходима подготовка кадров и развитие таких направлений, как микроэлектроника, геновая инженерия. С уменьшением доли занятых в промышленности в будущем необходимо развитие обслуживающих отраслей. По этой причине перспективным является подготовка экономистов, математиков и специалистов сферы обслуживания.

Руководство Российской Федерации осознает отставание страны от передовых стран мира, которые уже вступили в стадию постиндустриального общества. Для преодоления этого разрыва большая роль отведена идеологическому обеспечению мероприятий, направленных на трансформацию общества: «Убежден, что достижение необходимой динамики роста – проблема не только экономическая. Это проблема также политическая и, не побоюсь этого слова, – в определенном смысле идеологическая. Точнее, идейная, духовная, нравственная. Причем последний аспект на современном этапе мне представляется особенно значимым с точки зрения консолидации российского общества»²²⁵. При этом им оправданно выдвигаются тезисы создания синкретичных ценностей на основе достижений мировой цивилизации и отечественной культуры, развития экономики и эффективного управления. Немаловажную роль в идеологических построениях играют такие ценности, как патриотизм, державность, государственничество и социальная солидарность.

В связи с угрозой эрозии ценностей в высокотехнологичную эпоху актуально развитие традиционных культурных достижений народов. Но объединение общества на таких ценностях, как культ знаний, представляется нам весьма позитивным явлением. Для скорейшей стабилизации социально-экономического положения страны и достижения стадии постиндустриального общества к таким ценностям, как патриотизм и социальная солидарность должен быть добавлен культ знаний.

В целом, в Республике Саха (Якутия) на современном этапе межнациональных и межконфессиональных конфликтов не наблюдается. Возможно, данное обстоятельство связано с традиционной для Якутии трудовой специализацией представителей различных народов: местные жители, в основном, были заняты в аграрном секторе, науке, сфере образования, представители некоренных народов – в добывающей промышленности, строительстве, но одновременно это является и негативным показателем. На данном этапе существуют три негативные тенденции в сфере межнациональных отношений, имеющие характер социальных проблем.

Во-первых, существует значительный разрыв в уровне заработной платы. В частности, среднемесячная заработная плата работников, занятых в сельском хозяйстве, меньше данного среднереспубликанского показателя в 2,75 раза, промышленности – 4,62 раза²²⁶. Это обуславливает низкое качество жизни селян, невозможность их экономического развития, отсутствие обеспеченной старости.

Во-вторых, представители коренных народов Якутии мало представлены в добывающих отраслях. В современных условиях рыночных отношений, когда возникли большие расходы на привлечение рабочей силы из других регионов России и стран СНГ, более рациональное решение – привлечение местных трудовых ресурсов в

²²⁵ Путин В. В. Россия на рубеже тысячелетий // Якутия. 2000. 18 янв. С. 1–2.

²²⁶ Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия). Январь–декабрь 1999 года. Якутск; 2000. Т. 1. С. 148.

данную отрасль. Поэтому в 1999 г. была активизирована работа по внутриреспубликанскому перераспределению трудовых ресурсов. В результате программы обеспечения местными трудовыми ресурсами в алмазодобывающую отрасль по вахтовому методу направлено 200 человек из улусов. Для выполнения сезонных работ на предприятиях золотодобывающей промышленности и в старательские артели было направлено 600 человек в том числе 250 безработных граждан. В дальнейшем привлечение местных жителей в добывающие отрасли позволит снизить уровень разрыва заработной платы в промышленности и селе, полноценно интегрироваться якутскому народу в постиндустриальное общество.

В-третьих, существует большая разница между уровнем жизни на селе и в городе. Например, оборудованность жилищ в сельской местности водопроводом ниже соответствующего показателя в городской местности в 10,6 раз, канализацией – 12,4 раза, центральным отоплением – в 2,97; ваннами (душем) – 15,89; газом – 2,24; горячим водоснабжением – 12,5; напольными электроплитами – 17,79 227.

Для постепенного сокращения данного разрыва необходима государственная программа газификации сельской местности, при этом необходимо учитывать то, что эта мера позволит создавать на селе современные производства. В деле развития информационной сферы необходимо обратиться к комплексным системам телефонной, телевизионной и компьютерной связи.

По данным переписи 1989 г. в сельской местности проживали 80% коренных народов республики. Данные цифры показывают, что низкий уровень жизни в сельской местности является негативным фактором, так как социальные проблемы в будущем могут трансформироваться в этносоциальные. Вследствие этого проблема выравнивания уровня жизни в городской и сельской местности носит не только социальный, но и политический характер.

Критерием развития общества является состояние человека, в том числе: его здоровье, долголетие, счастье. Данный подход предполагает постепенное смещение акцентов в здравоохранении: основное направление работников, предприятий и организаций следует направить на профилактику болезней, пропаганду здорового образа жизни. Это предполагает структурные изменения в здравоохранении. Делом сохранения своего здоровья должен заняться каждый человек.

Автор участвовал в социологическом исследовании по теме «Социальная структура Российской Федерации: состояние, тенденции трансформации и предпосылки формирования среднего класса», проведенном Социологическим центром РАГС при Президенте РФ в июне 2003 г. по репрезентативной многоуровневой квотной выборке, представляющей основные социально-демографические группы общества (руководитель – д.филос.н. В.Э. Бойков). В частности, в Якутии было опрошено 150 чел.

В Республике Саха (Якутия) исследование проводилось в городах Якутск, Нерюнгри, Покровск, поселке городского типа Кангалассы Якутского района и в с.Соттинцы Усть-Алданского улуса:

- крупный город (Якутск) – 30 домохозяйств;
- средний город (Нерюнгри) – 11 домохозяйств;
- малый город (Покровск) – 25 домохозяйств;
- поселок городского типа (Кангалассы) – 30 домохозяйств;
- село (2 разнотипных села) – 54 домохозяйства.

²²⁷ См.: Социально-экономическое положение Республики Саха (Якутия): январь–декабрь 1999 года. Якутск, 2000. Т. 1. С. 171.

Для углубленного исследования изменений модели социальной стратификации в Якутии результаты социологического исследования «Социальная структура Российской Федерации: состояние, тенденции трансформации и предпосылки формирования среднего класса», проведенного Социологическим центром РАГС при Президенте РФ. (с участием автора) в июне 2003 г. по репрезентативной многоуровневой квотной выборке, представляющей основные социально-демографические группы общества (руководитель – д.филос.н. В.Э. Бойков). Опрошено около 806 человек (в 5 регионах страны);

Таблица 2.

Как изменилось за последние три года Ваше материальное положение?

	Населенный пункт, в котором проведен опрос.				
	Крупный город (свыше 100 тыс. жителей)	Средний город (от 50 до 100 тыс. жителей)	Малый город (менее 50 тыс. жителей)	Поселок городского типа	Село, деревня
Значительно улучшилось	5	1	3	2	9
Улучшилось	75	21	35	22	45
Не изменилось	111	33	50	38	134
Ухудшилось	53	22	21	25	55
Значительно ухудшилось	9	6		4	11
Затрудняюсь ответить	5		5	3	3

Постепенную адаптацию населения к рыночным реформам можно проследить по ответам на вопрос о перемене их материального положения. В частности, примерно равна доля лиц, у которых материально положение поменялось в лучшую или худшую сторону. Вместе с тем велика доля лиц, на материальное положение которых последние три года не оказали существенного влияния. Эта тенденция позволяет утверждать о постепенной стабилизации социально-экономических процессов.

Таблица 3.

Приходится ли Вам подрабатывать для получения дополнительного заработка к зарплате по основной работе или к пенсии

	Населенный пункт, в котором проведен опрос.				
	Крупный город (свыше 100 тыс. жителей)	Средний город (от 50 до 100 тыс. жителей)	Малый город (менее 50 тыс. жителей)	Поселок городского типа	Село, деревня
Да, регулярно	17,1%	14,5%	12,3%	19,1%	5,4%
Довольно часто	13,2%	14,5%	10,5%	9,6%	10,5%
От случая к случаю	26,7%	33,7%	28,1%	30,9%	28,4%
Нет	41,9%	37,3%	49,1%	40,4%	54,9%
Не ответили	1,2%				,8%

Особенности региональной структуры занятости, вторичного рынка можно проследить по вопросу о вторичной занятости. В частности, в сельской местности,

большинство жителей сосредоточены на своем личном подсобном хозяйстве, которое при отсутствии реальных возможностей для заработка является монопольным источником дополнительных доходов.

Таблица 4.

Как Вы оцениваете степень своей защищенности от экономических кризисов, подобных тем, которые были в нашей стране в 90-е годы?

	Населенный пункт, в котором проведен опрос.				
	Крупный город (свыше 100 тыс. жителей)	Средний город (от 50 до 100 тыс. жителей)	Малый город (менее 50 тыс. жителей)	Поселок городского типа	Село, деревня
Достаточно высокая	1,9%	1,2%	,9%	1,1%	2,3%
Средняя	17,4%	18,1%	14,0%	21,3%	24,9%
Низкая	61,6%	67,5%	72,8%	64,9%	62,6%
Затрудняюсь ответить	19,0%	13,3%	12,3%	12,8%	10,1%

На наш взгляд, данные таблицы 4 позволяют говорить о низкой защищенности населения Якутии от экономических кризисов. Данное обстоятельство обусловлено высокой долей и ролью государственной социальной поддержки, инвестиционных программ.

Таблица 5.

Как Вы оцениваете свое материальное положение?

	Населенный пункт, в котором проведен опрос.				
	Крупный город (свыше 100 тыс. жителей)	Средний город (от 50 до 100 тыс. жителей)	Малый город (менее 50 тыс. жителей)	Поселок городского типа	Село, деревня
Нет никаких материальных затруднений	3,9%	1,2%	4,4%	2,1%	1,6%
Особых материальных затруднений нет, но не все покупки по	31,8%	24,1%	36,0%	34,0%	24,1%
Денег хватает лишь на основные продукты и одежду	38,0%	55,4%	43,0%	44,7%	49,8%
Денег не хватает на продукты, лекарства, одежду	21,3%	10,8%	14,9%	16,0%	14,4%
Живу в крайней нужде	4,7%	4,8%	,9%	2,1%	9,3%
Затрудняюсь ответить	,4%	3,6%	,9%	1,1%	,8%

Как Вы оцениваете свое материальное положение?

	Нет никаких материальных затруднений	Особых материальных затруднений нет, но не все покупки по	Денег хватает лишь на основные продукты и одежду	Денег не хватает на продукты, лекарства, одежду	Живу в крайней нужде	Затрудняюсь ответить
Промышленность	18,2%	19,8%	21,8%	12,0%	9,3%	
Сельское или лесное хозяйство	9,1%	8,9%	11,8%	15,0%	14,0%	12,5%
Строительство	9,1%	9,7%	5,0%	6,0%		
Транспорт или связь	4,5%	12,2%	9,4%	12,0%	2,3%	50,0%
Торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, ЖКХ	45,5%	21,1%	17,9%	23,3%	30,2%	25,0%
Образование, наука, культура, здравоохранение	4,5%	16,0%	24,8%	26,3%	34,9%	
Управления	4,5%	6,8%	4,4%	,8%		
Другое	4,5%	5,5%	5,0%	4,5%	9,3%	12,5%

Ответы на вопрос «Как Вы оцениваете свое материальное положение»? показан в таблицах 5 и 6. Из данных таблиц достаточно объемно можно представить имущественную дифференциацию населения региона по профессиональному признаку. В частности, высокая самооценка уровня жизни характерны для лиц, занятых в торговле, промышленности (45,5 и 18,2%), заниженная – в сельской местности, отчасти в ЖКХ и подавляющее большинство – в социальном секторе. Низок уровень жизни в сельской местности. Эти данные коррелируют с данными Государственного комитета по статистике РС(Я).

Итак, рассмотренные выше проблемы позволяют на основе анализа фактических данных утверждать.

1. Рубеж XX–XXI столетий является для Республики Саха (Якутия) и Российской Федерации периодом, когда решается будущая модель общества и пути социально–экономического развития страны. Представленная модель социальной стратификации имеет переходной характер, когда непосредственное влияние оказывает государственное регулирование экономикой региона и региональная социальная политика.

2. Наблюдаются некоторые тенденции к поляризации доходов населения, а высокие темпы социальной мобильности обусловлены государственной поддержкой культуры и системы подготовки кадров в регионе. В этой ситуации значительно увеличивается межпоколенная мобильность среди сельских жителей.

3. Соответственно большое влияние на процессы социальной стратификации оказали региональные попытки институционального регулирования посредством преобразования форм собственности государственных предприятий. Определенную роль сыграло масштабное инвестирование в систему подготовки кадров, когда образование было признано в качестве одного из основных факторов модернизации региональной экономики. Построение обширной сети социальной помощи населению,

через Министерство труда и социального развития позволило смягчить негативные последствия имущественной дифференциации и поляризации уровня доходов населения. Все эти мероприятия стали возможными вследствие усовершенствования нормативно-правовой основы взаимоотношений «регион-федеральный Центр».

На трансформацию социальной структуры и становление «социальноориентированной» модели институционального регулирования повлияла созданная нормативно-правовая база – Договор о разграничении полномочий между федеральным центром и Республикой Саха (Якутия).

4. Основной особенностью социальной структуры современной Республики Саха (Якутия) является разноуровневость процессов социальной стратификации, что обусловлено различным ходом развития социальных институтов. Сохранение субрегиональных особенностей препятствует внедрению одномерных моделей, таких, например, как развитие среднего класса, развитие информационных технологий как основы постиндустриального общества. Существенные отличия в степени развития социальных институтов на субрегиональном уровне требуют дифференцированного подхода к моделированию институционального регулирования социальной структуры региона. Ввиду большого количества и разнотипности поселений, многообразия этнического состава, именно государственные органы регионального уровня должны и могут осуществлять данные мероприятия.

РАЗДЕЛ III.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ

Глава 1.

Методологические основы прогнозирования и институционального регулирования процессов социальной стратификации

Формируя концепцию институционального регулирования социальной структуры отдельного региона, субъекта Российской Федерации – Республики Саха (Якутия) мы руководствовались основными подходами социологии управления. Известно, что социология управления изучает типичные черты и особенности социального поведения в трудовых коллективах, социальных группах, корпоративных объединениях и т.д., их воздействие на эффективность функционирования социальных институтов и организаций. В меньшей степени в ней развито собственно институциональное регулирование. В современной социологической литературе управление трактуется, как «основанное на достоверном знании систематическое воздействие субъекта управления (управляющей системы) на социальный объект (управляемую подсистему), в качестве которой может выступать общество в целом, его отдельные сферы: экономическая, социальная, политическая, духовная, а также различные звенья (организации, предприятия, учреждения и т. п.) с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, совершенствование и развитие, достижение заданной цели». Исследователями определено, что объектом социологии управления является «... порядок организованного взаимодействия индивидов, регулирующий их ролевое управленческое поведение в различных социальных институтах и организациях. При таком понимании объекта *предметом социологии управления* является многофакторная система детерминации ролевого управленческого поведения индивидов в социальных институтах и организациях»²²⁸.

Представленная модель институционального регулирования процессов социальной стратификации построена с учетом следующих подсистем управления:

- положения современной экономической, политической и социальной среды;
- организационного аспекта: организационной структуры, сложившегося взаимодействия субъектов институционального регулирования;
- административного аспекта – административной среды организаций, особенностей их взаимодействия в рамках институционального регулирования социальной структуры.

Существующую практику институционального регулирования представители экономической науки рассматривают как «трансплантацию социальных институтов».

²²⁸ Ожиганов Э.Н. Социология управления // Социология власти. 2003. № 1. С. 5–13

По всей вероятности, именно это имел ввиду самобытный якутский ученый А.Е. Кулаковский, положивший в основу своей концепции развитие культуры, образования, перенятие достижений мировой цивилизации. В противовес существовавшей теории исторического вымирания «инородцев» он выдвинул тезис, согласно которому любой народ может с помощью модернизационного рывка в своем развитии гармонично интегрироваться в мировую цивилизацию. Например, изучая перспективы развития отсталого в тот период Китая: он сосредоточил свое внимание на том, что прогресс передовых государств потому совершался медленно – веками и тысячелетиями, что человечество, не имея опыта шло на ощупь, наугад, с оглядками и застоями... Так называемым современным варварам стоит только проснуться от вековой летаргии и сознательно отнестись к своему положению в мире, как они легко пойдут по готовому уже колейному руслу цивилизации»²²⁹.

В отсутствие унифицированных критериев отбора непосредственных исполнителей одной из основных проблем, которые препятствуют институциональным реформам, является кадровый дефицит. Поэтому процесс заимствования или модернизации социального института должен быть максимально прозрачным и адаптированным до уровня большинства ее исполнителей. Отсюда к вырабатываемой модели институционального регулирования социальной структуры предъявляются не только требования соответствия к существующей институциональной структуре, но и соответствие уровню исполнителей.

Пока не существует рынка наемных специалистов, имеющих опыт реструктуризации государственных ведомств. Принципиальным различием между корпоративным коммерческим сектором и государственными органами является унификация деятельности административного аппарата вне зависимости от территориальных и прочих особенностей региона. Поэтому кадры для проведения административных преобразований должны рекрутироваться не только из государственного аппарата, но и из сферы бизнеса. Позитивный опыт в данном направлении имеет Министерство экономического развития Российской Федерации, сотрудничающее с рядом лондонских консалтинговых фирм. Уникальность данной сферы услуг повышает ее стоимость, что негативно сказывается на уровне транзакционных издержек. Поэтому одним из критериев модели модернизации социального института выступает возможность его «тиражирования», соответствия не только региональным, но и федеральным стандартам.

Основу модернизации социальных институтов должна составить их направленность на решение конкретных задач, в частности, на снижение транзакционных издержек при взаимодействии отдельных индивидов, общественных организаций, предприятий с различной организационно-правовой формой собственности, государственных органов в процессе повышения человеческого капитала региона.

На наш взгляд, необходим анализ стоимости преобразований или транзакционных издержек при различных технологиях усовершенствования социальных институтов. Первая модель, по В.М. Полтеровичу, называется «трансплантация институтов». Предлагаемые им мероприятия включают следующие этапы:

- выбор трансплантата и стратегии трансплантации;
- создание инфраструктуры трансплантации, в том числе разработка и лоббирование новых законов, создание вспомогательных и промежуточных институтов;

²²⁹ Кулаковский А. Е. Якутской интеллигенции. Якутск, 1992. С. 42–43.

осуществление мер, облегчающих адаптацию экономических агентов к новому институту;

модернизацию социального института.

На этапе разработки и осуществления планов по модернизации основным отличием институтов от производственных технологий является то, что в большинстве случаев отсутствуют критерии эффективности преобразований.

Институциональное регулирование в большей степени связано с государственными мероприятиями в рамках стратегии снижения «транзакционных издержек» или издержек взаимодействия.

Исследователи утверждают, что одной из основных задач социологии управления является исследовательская, включающая в себя оптимизацию условий для применения способностей, сил и знаний индивидов в институтах и организациях. Ее дополняет социально–инженерная задача: формирование культуры управления, обеспечивающая необходимые условия для оптимизации управленческой деятельности.

Под институтом управления понимают систему нормативно–регулируемой и постоянно воспроизводящейся деятельности административного штата (аппарата), преследующей социальные или коллективные цели. В данном аспекте понятие «институт» рассматривается как особый вид социального взаимодействия, участники которого поддерживают предписанные данной культурой стандарты организованного поведения.

При определении основных подходов к управлению процессами функционирования социальной структуры современного российского общества исследователи определяют данные мероприятия как «социальное управление» и «социальная инженерия» с учетом следующих основных факторов:

системы реальных, заложенных в природе человека, присущих его сознанию и обусловленных окружающей человека средой, которые принято называть законами общественного развития;

совокупности включенных в общественный процесс или связанных с ним случайных событий, которые усиливают или ослабляют, а подчас и блокируют действие объективных законов, т.е. препятствуют естественному развитию общества и человека;

системы управленческих действий, более или менее полно отвечающих текущим, перспективным и глобальным задачам развития человеческого общества;

системы самоуправленческих действий коллективных и индивидуальных членов общества, выступающих в качестве субъектов управляемого общественного процесса²³⁰.

По приведенной классификации данные факторы дифференцируются на стихийные и обуславливающие целенаправленные управленческие воздействия. Соответственно к стихийным относятся первые два фактора, а к сознательным – последние два.

Типология управленческих действий приводится исследователями по силе ряда направленного воздействия: от насильственно–приказного, «жесткого» до «мягкого», демократического, формирующего внутреннюю мотивацию объекта к реализации цели. Для социального управления, по мнению О.А. Уржи, в большей степени типично применение «мягких» методов государственного управления. Этот исследователь подчеркивает, что особенности социального управления взаимосвязаны с социально–

²³⁰ См.: Политология: Энциклопедический словарь / Общ. ред. и сост. Ю.И. Аверьянова. М., 1993. С. 379.; Уржа О.А. Стратификация и социальное управление...С. 241.

политической ситуаций в конкретном обществе. В качестве позитивной черты социального управления ею определяется то, что оно не нарушает демократические права и свободы.

Характерной особенностью переходных периодов является то, что на первый план выходит не функция саморегуляции сообществ, а регуляция государственными органами. Это связано с тем, что требуется формирование новых, адекватных времени форм и конфигураций институтов и организаций в обществе²³¹. По ее мнению, характерной чертой государственного управления является легитимное правовое принуждение и наличие соответствующего административно-политического аппарата. Государство является многомерным понятием, воздействует непосредственно и опосредованно на всю общественную жизнь. Различная степень огосударствления социальных процессов определяет страновые особенности.

При определении методологических основ институционального регулирования и прогнозирования процессов социальной стратификации нами были отмечены три исходных посыла:

в предшествующее десятилетие институциональные изменения в основном были характерны для политических, экономических и отчасти государственно-правовых институтов;

в меньшей степени данные процессы повлияли на структуру системы подготовки кадров и государственно-правовых институтов, поэтому.

Основой институционального регулирования социальной структуры является модернизация системы подготовки кадров и государственно-правовых институтов;

основным путем модернизации определено внедрение в работу данных ведомств элементов менеджмента и организационно-экономического механизма по инновациям.

Основным отличием предлагаемой модели институционального регулирования социальной структуры общества региона от методов социального управления является учет страновых особенностей и специфики существующих социальных институтов, непосредственных объектов модернизации. В социальном управлении исследователи в основном ориентируются на «косвенные» «мягкие», опосредованные методы управления. Напротив, институциональное регулирование в нашем видении опирается на те характерные особенности и достижения государственного управления, которые типичны для нашей страны и ее отдельного региона. Для предшествующего этапа – это доминирование государства в экономическом секторе, командно-административные методы управления. При этом одним из основных требований у социологов, опирающихся на методы социального управления, является опора на те институты, которые в данный момент находятся на стадии становления. Тем не менее адаптация к новым условиям означает в нашем видении формирование такой структуры государственных органов, которая позволила бы инновационное развитие и как следствие, оптимизацию социальной структуры.

В связи с высокой степенью влияния государственного аппарата, государственного регулирования на изменения социальной структуры определенное значение приобретает проблема модернизации государственно-правовых институтов. Данная проблема остается одной из острых и дискуссионных. В частности, руководство Российской Федерации ставит одной из первоочередных реформу административного аппарата.

Одним из основных противоречий является то, что, несмотря на перемены в политических и государственно-правовых институтах, структура государственного

²³¹ Уржа О.А. Стратификация и социальное управление... С. 144–145.

аппарата в меньшей степени подверглась изменениям. В этих условиях затруднено модернизационное развитие страны. При анализе государственных правовых актов по административной реформе исследователями определено, что реформирование государственного аппарата должно было быть построено по четырем основным направлениям: нормативное регулирование, оказание услуг, надзор, управление собственностью²³².

В мировой практике существует несколько основных подходов к статусу и роли государственного служащего. В частности, в современный период в западноевропейских странах и США в большей степени стал преобладать *new public management*, когда стратегия поведения государственного служащего имеет сходные черты с моделью поведения бизнесмена.

Мы считаем, что перспективы организационной структуры государственного аппарата могут быть связаны с поэтапным введением методов корпоративного управления и инновационного менеджмента. С учетом особенностей страны, истории становления ее государственного аппарата, адаптированная модель организационной структуры является оптимальной для модернизации социально-экономического строя страны. Естественно, что существующая структура государственных предприятий, должна исходить из региональных особенностей. В частности, большое значение и роль государственного аппарата в Якутии, слабые показатели роста социальных групп, связанных со сферой обслуживания обуславливают то, что основным проводником социальных изменений могут выступить исключительно органы государственной власти Республики Саха (Якутия). Данное утверждение не противоречит концепциям тех ученых, которые определяют в качестве гаранта стабильности социально-экономических процессов «средний класс». Общеизвестно, что на региональную структуру занятости оказали воздействие рыночные реформы. В первую очередь, данное положение отразилось на сельском хозяйстве и промышленности, в которых намечен определенный спад, наиболее высокие показатели уровня заработной платы отмечены в таких отраслях, как управление. При сохранении минерально-сырьевого вектора в экономике республики одним из основных инвесторов остаются государственные органы.

Характерная особенность региона – большая роль государственного регулирования в экономике. Это объясняется высокой долей государственного сектора в экономике, государственный контроль за поступлениями средств от реализации алмазного сырья. В этих условиях государство является основным источником инноваций и непосредственным проводником оптимизации социальной структуры региона.

Если приложить данное высказывание к экономическим институтам, то в качестве одного из основных критериев можно определить структуру инвестиций в регионе. Сравнительный анализ различных типов инвестирования, который провела Т.Н. Гаврильева, привел ее к выводу о том, что современная региональная инвестиционная политика Якутии имеет формализованный и централизованный характер. Отсутствие защиты прав инвесторов обусловило ту ситуацию, когда инвестиции направлялись в социальный сектор (образование, науку, здравоохранение, социальную и производственную инфраструктуру)²³³.

²³² Привалов А. Об исчезновении сундука // Эксперт. 2003. №18. С. 10

²³³ Гаврильева Т.Н. Инвестиционная политика Республики Саха (Якутия) ... С. 14–15.

Считается, что именно от них зависит состояние экономики страны. На инвестиционную привлекательность Республики Саха (Якутия) негативно влияют территориальная удаленность, природно-климатические условия, что повышает уровень издержек производства. Вследствие этого низка эффективность отраслей промышленности. В Республике Саха (Якутия) роль государственного вмешательства значительна как по объемам контролируемых им инвестиций, так и по степени регулирования данным процессом. Любое решение, касающееся привлечения крупных кредитов государственными или коммерческими предприятиями, так или иначе контролируется государственными ведомствами. Региональный инвестиционный бюджет практически. Доли иностранных, федеральных и частных инвестиций как дополнительных источников финансирования государственных инвестиционных обязательств незначительны.

В типологизации экономических институтов в Якутии исследователи ориентируются на два типа: формализованный и неформализованный. Инвестиционная политика, проводимая в регионе, показывает, что в Якутии она имеет в большей степени формализованный характер. К характерным особенностям формализованной инвестиционной политики относятся наличие целостной правовой базы, регулирующей основные параметры инвестиционного процесса, налоги, цены, доходы, тарифная система, сроки амортизации оборудования и методы учета основных фондов.

Дополнительным критерием инвестиционной политики выступает тип государственного управления инвестициями – либеральный и централизованный. Либеральный тип инвестирования характеризуется экономическими методами государственного регулирования инвестиционными процессами, развитой вертикальной системой инвесторов, многоканальностью источников инвестирования, многоукладностью организационно-правовых форм субъектов инвестирования, развитыми институтами рынка, индикативной системой государственного планирования в сфере материального воспроизводства. При этом немаловажное значение придается «правилам» игры или нормам корпоративной этики инвесторов.

Особенностью изменений в государственных инвестициях некоторые ученые считают реформу системы государственного управления, в частности переход к преимущественно экономическим методам. Так, по мнению Т.Н. Гаврильевой, государство должно постепенно утратить свои функции главного планирующего и распределяющего института и приобрести иные, ранее не присущие ему, роли: собственника, равноправного участника, долевого партнера, финансового агента, гаранта и кредитора²³⁴.

Несмотря на большой вклад Т.Н. Гаврильевой в проблему инвестиционной политики в регионе, есть несколько причин, по которым мы не принимаем ее тезис о роли государства:

во-первых, государство должно осуществлять институциональное регулирование экономики, оказывать содействие становлению инфраструктуры инвестирования и регулировать экономические процессы; особую актуальность государственное институциональное регулирование приобретает в переходный период;

во-вторых, не совсем корректным представляется игнорирование роли государственной экономики в условиях Республики Саха (Якутия), бюджет которой в последнее десятилетие на 72–82% формируется из контролируемых государством поступлений от части выручки за продажу алмазного сырья; государство является не

²³⁴ Гаврильева Т.Н. Инвестиционная политика Республики Саха (Якутия). С. 10.

только одним из основных инвесторов, но в большинстве случаев и определяет ход экономических процессов в регионе.

Считаем, что должна меняться не только роль государственных органов как институционального регулятора, но и его организационная структура. На наш взгляд, процесс административной реформы должен заключать в себе не только группировку ведомств, исходя из выполняемых ими функций, но и перспективные перемены их организационной структуры с элементами *new public management*. Поэтому структура государственных учреждений должна проектироваться, исходя из их функций, с помощью методов корпоративного управления. Подчеркиваем, что осуществление прямой «трансплантации институтов» государственного управления по западным шаблонам представляется мероприятием с непредсказуемыми последствиями и высокой степенью транзакционных издержек. Кроме того, основой среднего класса в Якутии являются работники «бюджетного сектора», так как по уровню доходов высокие и средние показатели уровня заработной платы зафиксированы именно у них.

На наш взгляд, все это убедительно доказывает, что основным проводником инновационного развития региона являются и будут являться исключительно государственные органы Республики Саха (Якутия).

В построениях неинституциональной экономической теории особое место уделяется государственным органам. Данное обстоятельство связано с тем, что именно государственные органы устанавливают основные правила, управляющие обществом. Решение современных социально-экономических проблем в Российской Федерации требует единого подхода, основанного на осмыслении западноевропейского и отечественного опыта институционального регулирования социальных процессов. В этой связи актуальным представляется изучить опыт, отразить роль государственных органов в модернизационных мероприятиях по институциональному регулированию. С учетом региональных особенностей субъекта Российской Федерации определить основные теоретико-методологические подходы к решению данной проблемы.

Обращение к опыту зарубежных стран показывает, что институциональное регулирование государственных органов обязательно в период глубоких социальных трансформаций. В концепциях зарубежных ученых немаловажное значение придается изучению факторов становления государства. В рамках неинституциональной экономической теории государство рассматривается в качестве одного из основных агентов, которому делегируются полномочия по узаконенному применению насилия для обеспечения соблюдения частных прав. При анализе данных тезисов учеными выделяются три типа общественного устройства:

В обществах первого типа отсутствуют законодательные, судебные и правоохранительные органы и нет общих правил. Характерной чертой обществ второго типа является то, что в них существуют общие правила, специфицирующие исключительные права, законодательный орган, суды, но вместе с тем отсутствуют органы охраны правопорядка (полиция) или армия и тем самым принуждение к соблюдению закона носит частный характер. И наконец, в обществах третьего типа государство устанавливает правила, выполняет функции арбитра при конфликтах и обеспечивает правовое положение²³⁵.

Делегирование полномочий единому государственному органу по обеспечению правопорядка обусловлено тем, что в обществах первого типа велики транзакционные издержки по защите гражданами своих основных прав, в том числе права на собственность. Согласно Т. Эггертссону «чтобы в условиях варианта 1 защитить

²³⁵ См.: Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты... С. 75.

частную собственность, каждое домашнее хозяйство должно было бы выделять львиную долю своих ресурсов для обеспечения частным образом защиты жизни и имущества, а также на усилия по формированию коалиции с другими индивидами. Трудно представить себе политическое равновесие при таком положении дел. В подобных сообществах, вероятно, будет наблюдаться тенденция либо к хаосу и распаду либо к концентрации власти и образованию государства»²³⁶.

Второй вариант обеспечения соблюдения общественных правил соотносится Эггертссоном с исландской историей периода народовластия, продолжавшегося с 930 по 1262 г. В тот период в политической системе страны присутствовала конституция и судебные органы, но отсутствовала исполнительная ветвь власти. При этом варианте для защиты своих прав индивид мог терпеть большие издержки, обращаясь не к специализированным органам охраны правопорядка, а к организованным группам людей.

В случае третьего варианта издержки по обеспечению правопорядка относительно низки, что создает благоприятные условия для экономического роста страны.

Отношения между государственными органами и гражданами трактуются исследователями как своеобразный контракт («общественный договор»), при этом при анализе структуры этого контракта используются концепции трансакционных издержек и агентских отношений. Основным фактором, ограничивающим власть правителя, является конкуренция. В том случае, если соблюдение общественных правил связано с высокой ценой, иногда возникают предложения со стороны других кандидатов внутри государства или за его пределами.

На наш взгляд, в представленной концепции общественного договора есть некоторые недостатки. При том позитивном вкладе, который внесли авторы, есть ряд моментов, которые остаются вне поля зрения исследователей. В частности, достаточно легкая перемена субъектов «власть–подданные» характерна для средневекового периода (достаточно вспомнить новгородскую республику и выборный статус главы исполнительной власти – приглашаемого князя). При институализации органов государственного устройства варианты с переменной сюзерена, на наш взгляд, были достаточно редки.

Считается, что достижением демократии является то, что в общественном договоре участвуют равноправные стороны. Вместе с тем в меньшей степени изученными оставались возможности влияния на принятие политических решений малых по количественному составу групп. Поэтому общественный договор в большей степени анализировался с точки зрения контрактных отношений между равными. Постепенное развитие социальных наук позволило приступить к исследованиям влияния информационных издержек на политические процессы демократического общества. В своем анализе исследователи основываются на том, что у государства существуют три фискальные функции: размещение и распределение бюджетных ресурсов дополняется его ответственностью за экономическую стабильность. Данное положение объясняется учеными неравным распределением издержек и выгод, иногда возникающих в результате минимальных изменений в схеме прав собственности, и на неравномерное распределение информации между теми, кто выигрывает, и теми, кто проигрывает от этих изменений. Так, например, позиция рядовых граждан при определении их насущных нужд сдерживается из-за сочетания трех факторов: высоких издержек приобретения надежной информации об актуальных фактах, выжидательной

²³⁶ См.: Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты... С. 75–76.

позиции части населения (проблема «безбилетника») и относительно небольших сумм потерь, которые возможны для отдельного индивида.

Неоинституционалисты полагают, что в современном обществе обмен и производство осуществляются в рамках социально и политически установленных и обеспеченных правил. По этой причине изменение в структуре правил (перераспределение прав собственности) и/или изменения социальных и политических институтов оказывают воздействие на размещение ресурсов. Изменения, носящие фундаментальный характер, в демократическом обществе обретают легитимный характер посредством некоторой процедуры голосования либо прямо – посредством подачи голосов избирателями, либо косвенно, когда голосуют выбранные представители. В этом случае основным правилом является правило простого большинства.

Существует возможность манипулирования активным меньшинством мнений большинства. Некоторые исследователи вывели ряд ограничительных институтов непосредственно внутри самих законодательных актов. Эггертссон считает, что в трудах Шепсли и Уэйнгаста говорится о *структурно детерминированном равновесии*. По мнению этих ученых институциональная структура органов, которые вырабатывают правила принятия решений, содержит элементы, которые ограничивают поведение участников политического процесса таким образом, чтобы в результате привести к устойчивым исходам. В качестве примера данного утверждения ими показаны процессуальные нормы, принятые в Конгрессе США. Так, для прохождения законопроекта через обе палаты парламента США требуется поддержка всех комитетов, связанных с вопросами, находящимися в сфере их компетенции²³⁷. По этой причине политические группировки не стремятся к дисперсии властных прерогатив по многим комитетам, аккумулировав их в виде контроля за отдельными комитетами. Поэтому принятие политических решений в большинстве случаев коррелирует с мнением большинства. На манипулирование процесса принятия политических решений влияет то обстоятельство, что власть экономическая в большей степени представлена в политической власти. Соответственно, по Шепсли, индивиды, которые пытаются манипулировать в процессе принятия политических решений, имеют риск контрмер со стороны других участников политического процесса.

Существующие институциональные ограничения обуславливают повышенную стоимость транзакционных издержек при обмене между политическими деятелями, что связано с отсутствием сильной третьей стороны, контролирующей исполнение контракта.

Поэтому в рамках нового подхода политические организации рассматриваются с помощью тех же методик, что и экономические организации. Используя данный подход, система комитетов в Конгрессе США и контроль над повесткой дня трактуется как некая рациональная структура, аналогичная современной корпорации. По мнению некоторых исследователей, данная система институционального контроля более эффективна в смысле издержек, нежели прямой контроль бюрократии со стороны членов Конгресса и подчиненного им персонала.

Данный момент важен для понимания западных подходов к институциональному регулированию. При либерально–демократическом государстве приемлемыми считаются методы косвенного регулирования. Поэтому некоторые исследователи ведут речь о том, что централизованный контроль за исполнительной властью в большей

²³⁷ Shepsle, Kenneth A.; Weingast, Barry R. The Institutional Foundations of Committee Power // *American Political Science Review* 81 (1987. No. 1. March). P. 85.

степени носит полицейский характер. Наряду с ним существует институциональный контроль, который реализуется посредством соответствующих структур. Эггертссон считает, что в деле изучения проблемы политических институтов перспективным является приложение экономических теорий прав собственности, транзакционных издержек и агентских отношений²³⁸.

Принципиальным моментом, обусловившим различия с западной точкой зрения, является то, что в Российской Федерации основным генератором институциональных изменений, в первую очередь, являлись государственные органы. В период социальных изменений основная роль регулятора принадлежала государственно–правовым институтам. Соответственно, прошедшее десятилетие ознаменовалось большой организационно-экономической работой по созданию нормативно-правовой и политической базы. При этом институциональное регулирование трансформировало такие институты, как политические, экономические и отчасти – государственно–правовые. Все это в комплексе коренным образом изменило процессы социальной стратификации, социальной мобильности.

Опираясь на институциональные изменения, прошедшие в Российской Федерации за последнее десятилетие, можно определить новые задачи. На настоящем этапе представляется корректным ставить проблему разработки модели модернизации системы подготовки кадров и аппарата государственного управления.

Модель регулирования процессов социальной стратификации основывается на такой структуре государственных органов, которая создаст условия для инновационного развития, инвестиционного подхода к социальному сектору и как следствие, оптимизацию институциональной и социальной структуры общества. Государственные органы в Республике Саха (Якутия), как основной инвестор в социальный сектор и основной работодатель, являются основными проводниками институционального регулирования процессов социальной стратификации.

В данном процессе необходимо выделить существующие ограничения:

правовые институты: конституционные права граждан, перечень полномочий региональных и федеральных властей;

недостаточность экономической базы Якутии: разноуровневость развития, вследствие этого – дифференцированный подход, исходя из типов населенных пунктов; соответственно, не стоит вопрос о самостоятельной экономической политике в какой–либо отрасли, так как на макроуровень – либерально–ориентированную экономику страны, регион не может оказать существенного влияния.

Таким образом, основным направлением институционального регулирования остается область образования – региональная система подготовки кадров высшей квалификации. Актуальность институциональных изменений в системе подготовки кадров отражена нами в параграфе 2 данной главы. Основной проблемой системы подготовки кадров, на наш взгляд, является то, что на практике она управляется, финансируется и функционирует согласно той модели, которая более характерна для предшествующего периода. Безусловно, в наличии имеются большие изменения: появление новых вузов, ориентированных на платное образование, внебюджетная деятельность, попытки построения образовательных холдингов и т.д. Большинство вузов выполняют исключительно социальные функции: обеспечение конституционного права гражданина на образование. Финансирование образования рассматривается, в большей степени как социальные затраты. При этом вопрос объемов финансирования, как показал опыт Якутии, не является определяющим

²³⁸ Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты... С. 92

фактором ²³⁹. Например, несмотря на масштабное (в пределах региона) финансирование высшей школы, массовую подготовку специалистов для Якутии за ее пределами, остаются открытыми многие вопросы: трудоустройство выпускников, соответствие потребностям рынка труда и т.д. Основным путем модернизации системы подготовки кадров становится внедрение методов корпоративного управления и перевод ее на «экономические рельсы». Последнее означает, что при постепенном доминировании новых технологий человек, его знания становятся одним из факторов производства. По этой причине образование становится одним из видов производства с конечной продукцией. При исследовании проблем институциональных основ системы подготовки кадров мы обратили основное внимание на соответствие организационной структуры аппарата управления современным требованиям. Соответственно дальнейшая модернизация системы подготовки кадров в большей степени связана с вопросами ее реструктуризации, интеграцией методов корпоративного и инвестиционного менеджмента. Как считает Д. Норт, одним из основных факторов институциональных изменений является модификация ценностей, т.е. изменение идеологий. Соответственно, передача духовных ценностей, норм в обществе может быть модифицирована, например, в образовательных учреждениях. Поэтому финансирование образования в определенной степени являются инвестициями в пропаганду, тем самым снижая издержки на другие виды социального контроля ²⁴⁰.

Модель институционального регулирования социальной структуры региона имеет следующие характерные черты:

- доминирование государственных органов в формировании социальной структуры;
- оптимизация социальных институтов в контексте современного перехода к рыночным отношениям;
- определение системы подготовки кадров и организационной структуры ее управления как основного объекта модернизации.

На основе вышеизложенного нами сделаны следующие выводы:

1. При анализе достижений исследователей зарубежных стран мы выделяем то обстоятельство, что институциональное регулирование государственных органов в этих странах напрямую связано с повышением роли государства в условиях кризиса.
2. Современная ситуация в Российской Федерации напрямую связана с несовершенством социальных институтов, когда было нарушено институциональное регулирование социально–экономических процессов.
3. Оптимальным представляется вариант развития событий, когда государство должно проводить институциональное регулирование, постепенно и поэтапно интегрируя методы корпоративного управления и инновационного менеджмента.
4. Для адекватного инновационного менеджмента требуется модернизация непосредственно самих методов управления. Решение кадровой проблемы государственных органов создаст предпосылки для использования менеджмента в управлении социальными процессами посредством институционального регулирования.
5. Особенностью социально–экономических процессов в Якутии является то, что на протяжении последних десяти лет, в кризисных условиях основным проводником либерально–демократических реформ в Якутии являются государственные органы федерального и республиканского значения. В Якутии были созданы механизмы для институционального регулирования процессов социальной стратификации, которые

²³⁹ Охлопков В.Е., Степанов М.Р., Филиппов В.П. Институциональные основы системы подготовки кадров высшей квалификации в Республике Саха (Якутия): состояние и перспективы. Якутск, 2003.

²⁴⁰ Уржа О.А. Стратификация и социальное управление...

при некоторой модернизации могут быть использованы для дальнейшего институционального регулирования социально-экономических процессов.

6. Использование методов *new public management* в виде прямого заимствования западноевропейских образцов, в региональных условиях Республики Саха (Якутия) представляется мало оправданным, что обусловлено переходным характером современной социально-экономической ситуации. Оптимальным представляется активное использование государственными органами Республики Саха (Якутия) методов инновационного менеджмента, которые в большей степени приспособлены для институционального регулирования процессов социальной стратификации.

Глава 2.

Институциональное регулирование социальной структуры общества региона

Модель институционального регулирования процессов социальной стратификации имеет следующие характерные черты:

– особенности исторического развития Якутии, государственности в России, большая доля государственного сектора в экономике, и, как следствие – на рынке труда – обусловили большую долю государственного начала в данной модели;

– в представленной модели органично сочетаются методы прямого и косвенного управления социальной структурой, в частности, командно-административные методы и нормотворчество.

Повышение уровня жизни граждан может быть решено в рамках концепции «человеческого капитала». Поэтому основной идеей и целью формируемой модели институционального регулирования социальной структуры является создание условий для повышения человеческого капитала региона.

Модель институционального регулирования социальной структуры региона основывается на следующих положениях:

– социальную структуру региона возможно оптимизировать, повысив уровень жизни населения;

– уровень жизни населения можно повысить, создав модель инвестирования в человеческий капитал региона;

– государственные органы должны формировать условия для эффективного многоканального инвестирования в повышение человеческого капитала региона.

Большое влияние на человеческий капитал региона оказывает государственная политика в области подготовки кадров. Одним из основных документов является разработанная В.П. Филипповым «Концепция государственной кадровой политики Республики Саха (Якутия)»²⁴¹. Основной задачей является кадровое обеспечение кадрами социально-экономического развития Республики Саха (Якутия), которая рассчитана на прорыв в мир новых технологий, создание эффективной, социально-ориентированной рыночной экономики. В концепции подчеркивается необходимость

²⁴¹ Охлопков В.Е., Степанов М.Р., Филиппов В.П. Институциональные основы системы подготовки кадров высшей квалификации в Республике Саха (Якутия): состояние и перспективы. – Якутск, 2003. – 148 с.

теоретического осмысления происходящих в республике кадровых процессов, выявления и устранения причин имеющихся недостатков и трудностей в работе с кадрами, постепенной интеграции новых кадровых технологий, оптимизации путей модернизации региональной системы подготовки кадров.

Разработанная В.П. Филипповым концепция государственной кадровой политики Республики Саха (Якутия) содержит систему ведущих идей и взглядов, которые оказывают непосредственное влияние на кадровые процессы в Якутии. Ее разработка призвана служить ориентиром для органов власти и самостоятельно хозяйствующих субъектов управления в работе с кадрами. Вместе с тем концепция определяет систему кадрового обеспечения реализации основных направлений социально-экономического развития Республики Саха (Якутия); непосредственно связана с осуществлением правовой и административной реформ, модернизацией системы государственной службы.

Практические потребности республики актуализируют разработку программных документов по созданию единого механизма координации кадровых процессов в регионе. В немалой степени этому способствует преобладание в структуре занятости населения служащих, работников предприятий, находящихся в государственной собственности. Основным фактором изменений в кадровых процессах стало постепенное формирование многоукладной собственности. В концепции отмечено, что существовавшие ранее рычаги управления кадровыми процессами стали неэффективными в современных условиях. Основные последствия этого – слабая управляемость кадровых процессов, возникновение своеобразной «институциональной ловушки», когда несмотря на все успехи в подготовке кадров, многие вакансии в социальном секторе на местах остаются открытыми. Особенно негативно это влияние на человеческий потенциал региона. Это связано с тем, что в сельской местности, поселках городского типа не хватает педагогических кадров и специалистов в сфере здравоохранения.

В качестве проблем эксперты выделяют то, что многие специалисты стали трудиться не по специальности, происходит отток высококвалифицированных кадров за пределы региона, произошло усиление неуправляемой миграции из стран ближнего зарубежья.

Эксперты обращают внимание на следующие негативные тенденции, непосредственно влияющие на кадровые процессы в регионе:

- структурная и территориальная несбалансированность на рынке труда;
- несоответствие подготовленных кадров по количественным показателям и номенклатуре профессий текущим и перспективным потребностям рынка;
- фактическое отсутствие институционального регулирования взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров;
- отсутствие развитой системы профессиональной ориентации, что приводит к перекосам в номенклатуре подготовленных специалистов.

В видении экспертов, результатом реализации кадровой политики в Якутии должно стать создание комплексной системы кадрового обеспечения органов власти и государственного управления, самостоятельно хозяйствующих субъектов. Представляется возможным более эффективное регулирование процесса формирования и управления человеческим капиталом региона, оптимизация территориального размещения трудовых ресурсов республики.

Соответственно, институциональное регулирование процесса трансформации социальной структуры региона представляет собой организационно-экономический и

правовой механизм снижения транзакционных издержек при инвестировании в человеческий капитал региона. В настоящее время основным инвестором в систему подготовки кадров выступают государственные бюджеты Российской Федерации и Республики Саха (Якутия). Постепенное становление многоканальной модели инвестирования требует создания условий для сторонних инвесторов – общественных организаций, частных лиц, предприятий.

Вопрос снижения транзакционных издержек – один из важных в общественных науках. При проведении мероприятий по повышению человеческого капитала региона можно выделить следующие проблемы:

1. Проблема поиска информации. Перед тем, как инвестор (предприятие, частное лицо, общественная организация) определит специальность и место обучения ему необходимо располагать всей информацией; например, о прогнозе потребностей рынка труда региона в определенных специальностях в среднесрочном и долгосрочном разрезе. Сегодня прогнозируемый период составляет отрезок с периодичностью в 5 лет и основан на данных ведомств. Уникальность разработок, отсутствие стандартизации, доступных методик приводит к их высокой стоимости (от 150 тыс. руб.), что недоступно для большинства инвесторов. Поэтому актуально открытие информационно-консультационных пунктов, возможно при венчурных компаниях, предоставляющим информацию инвесторам.

2. Большинство специалистов, необходимых для экономики республики, готовятся за пределами региона. Соответственно инвесторам при многоканальной модели финансирования подготовки кадров требуются значительные затраты на заключение договоров с вузами.

3. Одним из основных препятствий является отсутствие официального рейтинга вузов с точки зрения качества подготовки, прогнозируемой потребности в выпускниках именно данного вуза по определенной специальности в определенной отрасли экономики Якутии.

4. Не существует действенных механизмов защиты инвестиций в подготовку кадров. В частности, фактически отсутствуют прецеденты судебных решений, методики расчета причиненного ущерба.

5. Проблемой являются также издержки «оппортунистического поведения», когда часть субъектов процесса инвестирования в подготовку кадров прямо нарушают условия договоров и своими действиями наносят значительный ущерб. Наиболее полно это проявляется в процессе трудоустройства выпускников и их дальнейшей трудовой деятельности.

В зарубежных странах, чья модель экономических институтов постепенно «экспортируется» в нашу страну, ряд исследователей рассматривает систему подготовки кадров в качестве производственной отрасли. Это непосредственно связано со спецификой современной экономики, немаловажное значение в которой имеет сектор высоких технологий, следовательно, интеллектуального капитала²⁴². При формулировании основ модели институционального регулирования социальной структуры региона автор поставил задачу исследования возможности снижения транзакционных издержек в процессе подготовки высококвалифицированных кадров.

Проведенный нами анализ трудов по проблемам экономики образования, социологии образования, социальной структуры показал, что на данный момент малоосвещенным остается вопрос снижения транзакционных издержек в процессе

²⁴² Акперов И.Г. Прогнозирование потребности в специалистах и управление региональной системой образования. М., 1998. С. 20–21.

подготовки кадров. В большей степени усилия исследователей и практических работников сосредоточены на проблеме исчисления стоимости подготовки специалистов, что обусловлено сложностью экономических процессов многоканального инвестирования, включающего в себя различные субъекты. В экономике образования существуют две ведущие тенденции исчисления стоимости подготовки специалистов: во-первых, когда подготовка специалиста рассматривается в контексте затрат работодателя на подготовку кадров, во-вторых, когда финансирование подготовки кадров рассматривается с точки зрения инвестиций в человеческий капитал.

В отечественной социологии и социальном управлении процесс подготовки кадров рассматривается как социальные затраты на реализацию конституционного права граждан на получение образования. Соответственно, преобладает подход, согласно которому финансирование образования является социальными затратами. В процессе становления либерально-демократической модели экономики произошел отказ от доминировавшей ранее государственной собственности на средства производства. Постепенно формируется рынок образовательных услуг. Данные изменения, носящие системный характер обусловили необходимость переосмысления существующей социальной модели системы подготовки кадров. Тем не менее, негативный опыт трансплантации институтов заставляет нас тщательно учитывать возможные транзакционные издержки при смене экономической модели финансирования системы подготовки кадров. Если коснуться предыстории изучения вопроса, то в западных странах одним из первых начал изучать категорию рабочей силы британский исследователь В.Петти. Одним из его достижений является определение в качестве одного из источников благосостояния государства новой категории – «живых действующих сил». К ним он относил различные свойства и способности человека, которые участвуют в производственных процессах. В. Петти считал, что «ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят...»²⁴³.

Вопросы формирования и использования производительных способностей человека, их роли и места в экономической системе общества всегда вызывали значительный интерес экономистов и исследователей.

Классик политэкономии А. Смит в своем труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» не только изучал «способности свободных рабочих к труду», «производительные рабочие силы», но и провел исследование производства способностей человека к труду и издержек на его производство. К этим издержкам А.Смит относил расходы на пищу, одежду, жилье, отдых. Заработную плату, он рассматривал как цену труда. Он обосновал введение в состав основного капитала, наряду с другими средствами производства все навыки и умения жителей страны: «Приобретение таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, как бы реализующийся в его личности»²⁴⁴. Смит уделял высокое значение образованию и считал его одним из факторов повышения уровня богатства страны.

Большое значение образованности трудовой силы придавал и Д.Рикардо. Недостаток образования работников он считал одним из факторов негативных тенденций в экономике страны. При определении цены труда Д. Рикардо пользовался

²⁴³ Петти В. Экономические и статистические работы. М., 1940. С. 171

²⁴⁴ Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М., 1962. С. 208, 490.

понятием «издержки воспроизводства рабочей силы». «Как и все другие предметы, которые покупаются и продаются и количество которых может увеличиваться и уменьшаться, труд имеет свою естественную и свою рыночную цену. Естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их числа. Способность рабочего содержать себя и семью так, чтобы число рабочих не уменьшалось, зависит не от количества денег, которые он получает в виде заработной платы, а от количества пищи, предметов жизненной необходимости и комфорта, ставшего для него насущным в силу привычки, которые можно купить за эти деньги... Рыночная цена труда есть та цена, которая действительно платится за него в силу естественного действия отношений между предложением и спросом: труд дорог, когда он редок, и дешев, когда имеется в изобилии. Но как бы рыночная цена труда не отклонялась от естественной цены его, она, подобно цене товаров имеет тенденцию сообразовываться с нею»²⁴⁵.

Основной акцент и разработка специализированных теорий, согласно которым система подготовки кадров относится к производственной отрасли, произошли в западных странах во второй половине XX столетия. Это обусловлено характерными чертами новой экономики, которые подвергли существенным изменениям экономическую модель подготовки кадров. Постепенно формирующаяся многоукладность организационно-экономических форм предприятий, введение рыночных отношений заставляют и Россию обратиться к этому опыту. На сегодняшний день реальностью является тот факт, что образовательные учреждения выступают в качестве одного из участников инвестиционного процесса, в роли субъектов, формирующих предложение, оказывающих и продающих образовательные услуги²⁴⁶.

Согласно концепции «человеческого капитала», вложение средств в образование, здравоохранение производятся индивидами, предприятиями, общественными организациями и государством для получения больших доходов в будущем. Исследователи в рамках данной концепции считают, что к затратам на производство человеческого капитала (к инвестициям в человеческий капитал) относятся:

- 1) прямые затраты: оплата за обучение, расходы на смену места жительства и работы и др.;
- 2) введенная Т. Шульцем категория «упущенный заработок», элемент альтернативных издержек, поскольку получение образования, смена места жительства и работы связаны с потерей доходов;
- 3) моральный ущерб.

На сегодняшний день в экономической науке параллельно существуют несколько классификаций инвестиций. С.Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи относят к инвестициям исключительно затраты на воспроизводство новых мощностей по производству машин, финансирование жилищного, промышленного и сельскохозяйственного строительства, а также товарных запасов. Эта группа исследователей выделяет три вида инвестиций: финансирование фирмами расходов на материальную часть, производственные мощности и оборудование; инвестиции в новое жилищное строительство; финансирование изменения производственных запасов.

²⁴⁵ *Рикардо Д.* Начало политической экономии и налогового обложения // Шедевры мировой экономической мысли. Петрозаводск, 1993. Т. 2. С. 128

²⁴⁶ См.: *Панкрухин А. П.* Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании. М., 1995. С. 10.

В новых условиях постепенного становления постиндустриального общества существовавшая классификация инвестиций подвергается существенной переоценке. Так, например, часть исследователей считают: «Ранее, главным богатством стран, народов, территорий и организаций было принято считать физический капитал, включающий плодородные земли, полезные ископаемые, заводы, фабрики, оборудование и т.д. В современном обществе *основой богатства становятся знания*. Именно они во многом определяют конкурентоспособность организаций, стран и регионов, выступают ключевым ресурсом развития»²⁴⁷. По мнению некоторых исследователей, инвестиции в подготовку кадров можно выделить в самостоятельную подгруппу, как «нематериальные»²⁴⁸. Тем не менее, другая часть ученых выделяет и общие черты в двух видах инвестирования: «Инвестиции в человеческий капитал подобны инвестициям в физический капитал в нескольких важных отношениях. И тот, и другой накапливаются в результате приложения экономических ресурсов, которые могли бы быть использованы для производства других предметов и услуг ради текущего потребления; в течение продолжительного времени и тот, и другой производят прибыли; наконец, и тот, и другой ограничены сроками жизни: машины изнашиваются, люди умирают»²⁴⁹. Часть исследователей считает оправданным объединение инвестиций, материальных и нематериальных, в одну группу.

Характерной чертой концепции человеческого капитала и ее основным отличием от классической экономики является то, что авторы вводят четвертый фактор производства (наряду с землей, трудом и капиталом) – человеческий капитал.

М. Портер, считает, что в современный период определяющее значение в международной конкуренции имеет стратегический менеджмент, в ущерб влиянию такого фактора, как природно–климатические условия страны²⁵⁰.

Система подготовки кадров высшей квалификации как социальный институт является одним из основных каналов социальной мобильности, важнейшим фактором социализации личности. Изменения в образовании происходят параллельно с самой трансформацией социума. Характерной чертой изменений в системе подготовки кадров в Российской Федерации является то обстоятельство, что оно в большей степени относится к социальному сектору и его финансирование относится к затратной статье государственного бюджета. Данное обстоятельство не в полной мере соответствует социальному строю, предпосылки становления которого были заложены в ходе социально-экономических реформ 1990-х гг. Мы считаем, что это положение обусловлено тем, что изменение формальных норм не в полной мере отразилось на данном социальном институте. На сегодняшний день одной из основных задач социологов и управленцев в системе подготовки кадров является модернизация системы подготовки кадров с целью ее соответствия общестрановым социально-экономическим процессам для снижения транзакционных издержек. Торможение данного процесса формирует значительные транзакционные издержки во взаимодействии между участниками образовательного процесса. При этом следует учитывать то обстоятельство, что объем финансирования системы подготовки кадров и степень транзакционных издержек при подготовке специалиста не находятся в прямой зависимости.

²⁴⁷ Гапоненко А.Л. Управление знаниями. М., 2001. С. 4–5

²⁴⁸ Gunter, Weinrich, Ulrich, Hoffman. Investitionsanalyse. Munchen; Wien. 1989.

²⁴⁹ Bowen H.R. Investment in Human Capital and Economic Growth // Perspectives on Economic Growth. N.Y., 1968. P. 165

²⁵⁰ Портер М. Международная конкуренция. Пер. с англ. под. ред. и с предисловием В.Д. Щетинина. М., 1993. С. 97–101

В советский период система образования представляла собой уникальный механизм, не имеющий аналогов в мире. Она охватывала абсолютное большинство подрастающего поколения и управлялось соответствующим нормативно-правовым комплексом. Характерной чертой подготовки кадров было то, что относительно низкие транзакционные издержки (например, на проезд, проживание) обусловили ситуацию, когда большинство студенческого контингента обучалось за пределами своего места постоянного жительства.

Степень значения уровня образования для отдельного индивида в зарубежных странах, попытки заимствования экономической модели которых предпринимаются в Российской Федерации, показывает следующее: около 25% разницы в уровне заработной платы обусловлены именно этим фактором. Образование в зарубежных странах относится в большей степени к инвестиционной сфере. В этих странах большие изменения получила структура инвестирования: расходы на образование и здравоохранение превысили инвестиции в физический капитал в три раза.

Итак, характерная черта современной системы подготовки кадров состоит в ее переходе из затратной в инвестиционную модель. Данный процесс на уровне отдельного субъекта Федерации рассмотрен в трудах М.Р. Степанова. Среди исследователей в экономической науке считается, что инвестиции являются относительно новой категорией для российской экономики. В предшествующий период к инвестициям относились в основном «валовые капитальные вложения», которые представляли собой затраты на воспроизводство основных фондов. Новые веяния в экономических институтах обусловили то обстоятельство, когда к инвестициям стали относить все формы вложения капитала, в том числе и в интеллектуальные ресурсы, направленные на получение прибыли или достижение определенного социального эффекта²⁵¹. При анализе региональной практики финансирования системы подготовки кадров М.Р. Степановым определено, что в современный период основными источниками инвестиций выступают:

- 1) государственные органы – за счет средств федерального и регионального бюджетов;
- 2) предприятия различных организационно-правовых форм собственности;
- 3) внебюджетные фонды и общественные организации;
- 4) семейные бюджеты;

В современной экономике образования происходит становление многоканальной модели финансирования подготовки кадров. Второй тенденцией является то, что на региональном и субрегиональном уровнях предпринимаются попытки ведения самостоятельной образовательной политики на уровне региональных правительств и крупных корпораций.

Институциональное регулирование социальной структуры подразумевает собой определенные действия, к ним относятся:

- 1) создание и обеспечение эффективного функционирования модели институционального регулирования процессов социальной стратификации;
- 2) создание условий для повышения уровня жизни жителей субъекта Федерации – Республики Саха (Якутия) с использованием ресурсов;
- 3) обеспечение условий и создание надежных механизмов инвестирования средств населения в повышение человеческого капитала региона.

²⁵¹ Закон РФ от 26.06.91 г. «Об инвестиционной деятельности в РСФСР» (с изменениями на 19.06.95 г.)

4) модернизация системы управления основными социальными институтами в регионе: политическими, экономическими, государственно-правовыми, системой подготовки кадров;

5) предотвращение структурной безработицы, снижение уровня социальной напряженности, анализ и прогнозирование регионального рынка труда;

6) создание нормативно-регулируемых условий для повышения уровня жизни населения, постепенная ориентация региональной системы подготовки кадров исключительно на потребности регионального рынка труда;

7) защита интересов участников инвестирования в человеческий капитал региона, снижение трансакционных издержек.

Институциональная структура любой страны представляет собой результат совершенных ранее действий государства и спонтанного эволюционного отбора существовавших ранее институтов. Западные страны обладают институциональной структурой, которая ориентирована на экономическую координацию. В этих условиях государственное регулирование в большей степени имеет значительный позитивный эффект.

Противоположные тенденции наблюдаются в тех странах, где рыночные отношения находятся на стадии становления. Институциональная структура в этих странах содержит в себе ряд институтов, которые не характерны для стран с либерально-демократическим строем. Сочетание в них черт транзитивного характера – становления рыночных отношений и наследия плановой экономики – делает государственное регулирование экономических процессов в них крайне неэффективно. Некоторые исследователи называют данную ситуацию «институциональной ловушкой». Причиной возникновения подобной ситуации является отсутствие эффективной институциональной структуры.

Из вышеизложенного можно сделать основной вывод: государственное регулирование должно учитывать специфику страны, транзитивный характер ее основных социальных институтов и ориентироваться на создание эффективной институциональной структуры, которая имеет многоуровневый характер. В представленной модели институционального регулирования большую роль играют государственные органы, в частности республиканского значения. Дуалистический характер государственного влияния выражается в том, что государственные институты могут оказать как позитивное так и негативное влияние на рост институтов. В первом случае государство является инициатором и способствует созданию эффективных институтов. Во втором случае, государство консервирует отжившие институты и защищает их системой правил и ограничений. Отметим, что роль государственных органов в формировании эффективных институтов отмечено в трудах Д.Норта. По Норту: «...государство – организация со сравнительными преимуществами реализации насилия, распространяющимися на географический район, границы которого устанавливаются его способностью облагать налогом подданных»²⁵².

Неэффективность институтов обусловлена высокой степенью трансакционных издержек коллективных действий. Отсутствие методологически выверенных критериев не позволяет оценить эффективность функционирования того или иного социального института в короткий промежуток времени. В качестве примера можно привести положение с высшей профессиональной подготовкой в Российской Федерации. В настоящий момент рынок труда и система подготовки кадров высшей квалификации в целом находятся в рассогласованном положении. Отсутствуют или недоступны для

²⁵² North D.C. Structure and Change in Economic History. N.Y., 1981. P.21

практических работников (на август 2003 г.) точные статистические данные об уровне образования работников по отдельным отраслям экономики. При наличии правовой базы также отсутствует механизм защиты инвестиций в подготовку кадров в плане мониторинга трудоустройства выпускников вузов.

Считается, что при применении институциональных исследований доминируют два подхода: экзогенный и эндогенный. В первом случае к исследованию мероприятий в рамках государственной экономической политики основное внимание уделяется позитивной внешней зависимости между приводящимися мерами и определенными экономическими процессами. Недостатком данного подхода считается отсутствие анализа внутренних механизмов функционирования системы, а также стоимость изменений. В рамках второго подхода особое внимание уделяется изменению ценностных установок и механизмов взаимодействия субъектов системы, на которую было направлено воздействие государственной политики. Поэтому успешность использования экономического инструментария в большей степени определяется от согласованности направления воздействия внутренней, институциональной структуры.

В последнее десятилетие для повышения уровня жизни населения Якутии осуществлялся ряд государственных программ, последней в ряду которых была программа в рамках Указа Президента Республики Саха (Якутия) «О мерах по развитию семейной экономики в Республике Саха (Якутия)» от 17 апреля 1999 г. Вместе с тем прямое инвестирование производства не всегда эффективно. Как считает Т.И. Заславская «Мне представляется, что социальная трансформация захватывает три слоя общественного устройства. Наиболее доступным объектом целевой реформаторской деятельности служат *институты*, в первую очередь, те из них, которые определяют *социетальный тип общества*. На мой взгляд, к их числу относятся институты власти, собственности, гражданского общества, прав и свобод человека. Причем прямому реформированию поддается только формальная административно-правовая часть этих институтов, в то время как их социокультурное основание может служить объектом лишь косвенного регулирования»²⁵³. По ее мнению, целевое реформирование общественного устройства, связанное с радикальным изменением формально-правового пространства, интенсифицирует изменение социальных практик, одновременно лишая этот процесс органического, эволюционного характера. В этих условиях меняются поведенческие модели представителей различных групп²⁵⁴.

Несмотря на то обстоятельство, что в российской истории всегда была велика роль государства, его основной функцией является не только решение конкретных проблем, но создание условий для их решения. «В этом смысле функции государства видятся в том, чтобы создавать и поддерживать в «работоспособном» состоянии организационные и правовые механизмы, позволяющие своевременно и полно выявлять потребности, интересы и цели общества, волнующие его проблемы, вырабатывать и проводить в жизнь соответствующие правила (нормы) поведения и деятельности людей, их коллективов, социальных, территориальных и национальных общностей»²⁵⁵. Государственные органы должны в этой ситуации регулировать общественное поведение.

Российский социолог Т.И. Заславская оперирует такими терминами, как «движущие силы трансформационного процесса», «трансформационная активность социальных субъектов». По ее мнению, высокая степень инерционности общественных

²⁵³ См.: Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. М., 2002. С. 176.

²⁵⁴ См.: там же. С. 508–509.

²⁵⁵ Уржа О.А. Стратификация и социальное управление. М., 2000.

институтов объясняется тем, что лежащие в их основе нормы укоренены в национальной культуре. При этом наибольшей стабильностью обладают поведенческие модели, встроенные в структуру базовых институтов власти и собственности. Эффективным средством институциональных изменений, по ее мнению, является стимулирование инновационных процессов, вовлекающих в свою орбиту массовые общественные группы и в конечном счете способных изменить соответствующие социальные практики²⁵⁶. Исходя из этого, можно сделать вывод, что для институционального регулирования процесса трансформации социальной структуры оптимальным является применение методов инновационного менеджмента. Корректным представляется также привести в социальное управление методов управления инновационными проектами.

О.А. Уржа ставит проблему эффективного мониторинга потребностей общества и оптимизации путей их решения. Практическая ситуация такова, что в данный процесс также должны быть внедрены инновационные пути, модели и методы. Это объясняется тем, что на сегодняшний день социологические методы требуют некоторого усовершенствования с ориентацией на достижения новых информационных технологий. В связи с этим актуальным представляется формирование электронных баз данных. Обоснование и основные черты данного направления представлены в приложении. По О.А. Урже немаловажное значение имеет то обстоятельство, что государственные органы проводят свои цели и функции с помощью аппарата – совокупности людей, профессионально занимающихся выявлением общих потребностей, интересов, целей и воли. Работники государственного аппарата институционально закрепляют государственные решения и проводят в жизнь государственно–правовых установления²⁵⁷. Уржа связывает состояние общества с состоянием его государственного аппарата. В данном случае, разделение власти на власть представительную (законодательную), исполнительную и судебную и по вертикали федеральную, субъектов Федерации и местное самоуправление позволяет снизить возможность сверхцентрализации власти. Разделяя это мнение, следует подчеркнуть, что помимо «вертикального» и «горизонтального» разделения, стоит оптимизировать «функциональную» часть, уделив внимание проблеме дублирования функций, которые неизбежно возникают при «стратификации» власти.

Характерной особенностью государственного управления в Российской Федерации часть исследователей определяет отстраненность власти от населения. На данном этапе при переходе к правовому обществу государственные органы в большей степени становятся открытыми. Уржа связывает изменения в общественной жизни с изменениями во власти. Подчеркивается, что тип государственного управления является одним из основных факторов социальной структуры. Данное обстоятельство объясняется тем, что социальные институты являются составной частью социальной структуры и в большей степени государственная власть обуславливает изменения в социальной структуре, формирует потребности и интересы общества, его группы, типы организаций, институты.

При анализе роли государства большое значение имеет выработка критериев эффективности его функционирования. Важными для государственного управления социологи считают:

²⁵⁶ *Заславская Т.И.* Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция. М., 2002. С. 506

²⁵⁷ *Уржа О.А.* Стратификация и социальное управление. М., 2000 С. 174

1) тесные взаимосвязи между государством и наукой, предполагающие широкое использование научных знаний в управлении, с одной стороны, и открытость самой государственной деятельности для научных анализов и оценок, с другой;

2) доверительные, гласные и ответственные отношения между государством и обществом, посредством которых каждая из сторон свободно заявляла бы свои потребности, интересы, ресурсы и возможности, ожидания и результаты действий;

3) развитые государственно–правовые институты целеполагания, благодаря которым преодолевалось бы личное «усмотрение» и доминировало бы интегрированное знание по поводу потребностей и интересов всех слоев и сословий общества²⁵⁸.

На основе анализа управления стилями управления исследователи приходят к выводу о необходимости введения централизованного управления в сочетании с местным самоуправлением, «то есть в целом государственное управление должно иметь корпоративную форму»²⁵⁹. Соглашаясь с данной точкой зрения мы считаем, что помимо функции институционального регулятора государство должно стимулировать инвестиционное развитие.

В ноябре 2002 г. Президентом Российской Федерации В.В. Путиным была утверждена программа реформирования государственной службы Российской Федерации. Изменение социально–экономических процессов в стране обусловило процесс трансформации отечественной госслужбы. Ее дальнейшее совершенствование, институализация постепенно приобретают черты, характерные для модернизационных процессов. Процесс модернизации государственной службы продолжается в большинстве развитых стран²⁶⁰. Современный этап реформы государственной службы является отражением процессов модернизации отечественных политических и правовых институтов, а также общемировой тенденции трансформации государственного управления в условиях глобализации социально–экономических процессов.

Если обратиться к мировому опыту, то большие изменения в модели государственной службы стали происходить в западных странах с 1960-х гг. Часть исследователей называют этот переход от «рациональной» к «реалистической» бюрократии. Соответственно та модель, на основе которой создал свою теорию М.Вебер в большей степени не вполне отвечает современным условиям. Новые технологии, в первую очередь информационные, обусловили необходимость реструктуризации государственных институтов²⁶¹.

Характерной тенденцией нового государственного аппарата становится увеличение прозрачности, децентрализация, упрощение процедур и структур, большая самостоятельность оперативных единиц и управление «с помощью культуры»²⁶².

Исследователи в теоретических построениях государственного администрирования ориентируются на сближение с менеджментом в частном секторе. Данные тенденции обусловили появление таких направлений, как государственный

²⁵⁸ Уржа О.А. Стратификация и социальное управление. М., 2000. С. 146.

²⁵⁹ Уржа О.А. Стратификация и социальное управление. М., 2000. С. 163

²⁶⁰ См.: Оболонский А.В. Бюрократия для XXI века. Модели государственной службы. М., 2002.

²⁶¹ Крозье М. Организационные изменения в системе государственного управления // Государственная служба. Общие проблемы. Зарубежный опыт. М., 1994. С. 59.

²⁶² Там же. С. 62.

менеджмент и так называемой «постбюрократической» парадигмы государственного управления²⁶³.

Новые теоретические концепции «рациональной бюрократии имеют следующие характерные особенности: «...признание неустранимости политической роли бюрократии, и как результат – поиск новых форм контроля над ней, оптимального соотношения политических и профессиональных задач в администрации;

– уменьшение роли вертикальной иерархии, развитие функциональных органов, «плоских» структур;

– ограничение значимости традиционной административной «лестницы чинов»;

– создание культуры государственного предпринимательства, внедрение принципов менеджмента в деятельность государственного аппарата, перевод его части за рамки государственной службы;

– децентрализация, стремление к сокращению и удешевлению аппарата, попытки сделать государственную бюрократию «прозрачной» и «отзывчивой» на общественные ожидания и требования»²⁶⁴.

Роль государства в теоретических построениях этого направления рассматривается с выполнением «общественно значимых услуг». В этих условиях постепенно сближаются государственное управление и частный менеджмент.

При реорганизации современной государственной службы в рационально-бюрократическом порядке, придавая ей единство и целостность, а также кадровую стабильность, необходимо экспериментирование. В настоящий момент государственная служба в Российской Федерации постепенно трансформируется в сторону той модели, которая характерна для западноевропейских государств и Северной Америки. В этом случае государственный аппарат начинает перенимать формы и методы, которые более характерны для менеджмента коммерческого (частного) сектора. На наш взгляд, институализация (организационное оформление) этих процессов – первоочередная задача в государственном управлении. Поэтому актуальным вопросом остается адаптация основных подходов к реструктуризации предприятий, которые практикуются в частном секторе, к условиям в государственной службе. Выбор данного направления обусловлен относительно малым опытом реструктуризации государственного аппарата в Российской Федерации. Вторым фактором в пользу выбора данного направления является то, что частный сектор имеет огромный практический опыт в процессах реструктуризации организационно-экономической структуры. На данный момент используется разнообразная терминология, тем не менее в большинстве своем эти термины означают в отечественной практике адаптацию конкретного социального института к меняющейся реальности.

Как известно, одной из основных проблем в становлении либерально-демократического строя является модернизация административного аппарата. В ходе практической деятельности по повышению эффективности организационно-экономической модели управления инвестициями в подготовку кадров мы также столкнулись с проблемой реорганизации организационной структуры государственного аппарата. В достаточно сложных условиях, при отсутствии методических рекомендаций, мы были вынуждены обратиться к опыту коммерческого

²⁶³ Грэй Э., Дженкинс Б. От государственного управления к государственному менеджменту: переоценка поворота // Государственная служба. Проблемы реформирования. Зарубежный опыт. Выпуск восьмой. М., 1995. С. 7.

²⁶⁴ Оболонский А.В. Бюрократия для XXI века. Модели государственной службы. М., 2002. С. 12–13.

сектора. При разработке модели реструктуризации одним из основных критериев было соответствие преобразований существующим нормативам штатов. Нами был выбран путь поэтапной интеграции достижений социологии управления и менеджмента.

В экономической науке используются такие понятия как «реформирование», «реорганизация», «реструктуризация» и «реинжиниринг» предприятий и компаний²⁶⁵. По классификации М.Д. Аистовой «реформирование предприятий» является наиболее широким и общим по смыслу понятием, охватывающим многочисленные составляющие хозяйственной деятельности предприятий и направления ее преобразований, в том числе реструктуризацию, реинжиниринг бизнес-процессов. Мероприятия по преобразованию могут дифференцироваться на краткосрочные и долгосрочные, в зависимости от конкретных задач.

По мнению М.Д. Аистовой «реструктуризация» – это радикальное изменение структуры хозяйственной организации (активов, собственности, финансов, управления, кадров и др.)²⁶⁶. В качестве примера реструктуризации этот автор приводит частные мероприятия по финансовой реструктуризации (например, реструктуризации задолженности) или организационной перестройке (изменение организационно-правовых форм, оргструктуры, сокращение числа иерархических уровней управления, изменения в направлениях соподчиненности, координации, обмена информации), совершенствованию отдельных систем управления предприятием²⁶⁷. В частном секторе реструктуризация предполагает изменение структуры акционерного капитала, имущественного комплекса.

Мы столкнулись с тем, что методы менеджмента в практике оптимизации организационной структуры государственного аппарата крайне затруднительно использовать из-за достаточно высоких транзакционных издержек при проведении преобразований. Поэтому мы опирались на подходы социологии управления. В частности, реструктуризация ведомства прорабатывалась нами с учетом всех институциональных изменений в системе подготовки кадров, ее инвестиционного характера. Поэтому методы менеджмента были использованы поэтапно, с адаптацией к конкретной организационной структуре и практике инвестирования в систему подготовки кадров региона.

Проведенный нами анализ основных подходов к реструктуризации показал следующие моменты:

1. Научно рассмотрены процессы и результаты воздействия на организационную структуру частных предприятий, что обусловлено тем, что частный сектор имеет большую практику совершенствования организационных структур к меняющейся реальности.

2. Негативным моментом является существование серьезного теоретического и практического разрыва между опытом и изученностью практики реструктуризации государственного аппарата в Российской Федерации. Становление новых социально-экономических процессов, например, их глобализация, ставит перед отечественными исследователями задачу формирования новых подходов к реструктуризации государственного аппарата, выбор исследовательских и практических методик для ее осуществления.

²⁶⁵ См.: Аистова М.Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. Стратегии, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям. М., 2002.

²⁶⁶ Там же.

²⁶⁷ См.: Аистова М.Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. Стратегии, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиям. М., 2002.

4. Оптимальным вариантом реструктуризации государственных структур является применение методов инновационного менеджмента, когда результатом проведения реструктуризации будет не только повышение эффективности работы госаппарата, но и качественное повышение уровня жизни населения страны.

Глава 3.

Модернизация социального института в контексте оптимизации процессов социальной стратификации общества Якутии

Представленный в данном параграфе анализ проблем и путей их решения является авторской точкой зрения и в целом нацелен на решение проблем, возникновение которых обусловлено общим ходом модернизации системы подготовки кадров. Данный раздел не имеет целью критику работы отдельных ведомств и в духе структурно–функционального анализа состоит из описания комплекса проблем, которые закономерно возникают при модернизационных процессах перехода из одной социальной реальности в другую. Важной частью являются практические рекомендации по дальнейшей модернизации системы подготовки кадров, которые направлены на повышение ее эффективности. Соответственно весь исследовательский материал и результаты его осмысления носят конструктивный характер.

В настоящее время наступил тот этап модернизации сферы подготовки кадров, когда на первый план выдвигается проблема трудоустройства выпускников. Один из основных инвесторов высшей школы – Правительство Республики Саха (Якутия) – видит ее социально–экономическую эффективность по конкретным показателям трудоустройства выпускников, а также решению проблемы нехватки специалистов, в основном в непроизводственном секторе.

В советский период данная проблема решалась в рамках плановой экономики, когда в большинстве случаев молодых выпускников вуза трудоустроивали в централизованном порядке. Важным фактором была также заинтересованность работодателя в молодых специалистах, когда трудоустроенные выпускники вузов в обязательном порядке отработывали три года.

Как известно, качественное изменение базовых социальных институтов в первоначальный период повышает трансакционные издержки.

Во-первых, многократно повысились *издержки поиска информации*. В идеале, если экстраполировать ситуацию из экономической сферы, перед тем, как решить вопрос о заключении договора с вузом на подготовку специалиста, необходимо располагать информацией о прогнозе потребности в специалистах на рынке труда в среднесрочной или долгосрочной перспективе. Информация стала актуальной в связи с тем, что в настоящий момент не функционирует система планирования, а методологические подходы в прогнозировании потребности в кадрах в большей степени являются предметом научных дискуссий. На практике этот вопрос остается одним из «белых пятен». Данное обстоятельство повышает степень риска инвестиций в подготовку кадров и препятствует становлению многоканального финансирования. Вторым негативным фактором является сужение поля для государственного

управления рынком труда, что снижает возможности для управленческого манипулирования изменениями социальной структурой населения региона.

Во-вторых, *издержки ведения переговоров*. В данном аспекте можно рассмотреть проблему изменения пропорциональной разницы между уровнем заработной платы и стоимостью проезда за пределы Республики Саха (Якутия). Данный процесс требует отвлечения значительных средств. Соответственно, данные издержки можно оптимизировать, перепоручив их специализированным службам. Дополнительным инструментом экономии может являться также усовершенствование типового трехстороннего контракта на подготовку специалиста.

В-третьих, *издержки измерения*. Любая образовательная услуга включает в себя комплекс характеристик. При этом в акте обмена любые характеристики являются приблизительными. Соответственно, применительно к системе подготовки кадров актуальным остается вопрос маркетинга образования. Несмотря на его бурное развитие, во многом благодаря усилиям А.П. Панкрухина, в настоящий момент фактически отсутствуют стандартизированные методики маркетинговых исследований рынка образования с позиций конкретного региона. В большинстве случаев выбор конкретного вуза для подготовки специалиста выбирается на основе экспертного опроса, что представляется во многом субъективным. Разумеется, мы не оспариваем первенства центральных вузов страны, чьи названия находятся в мировых рейтингах, но в ситуации выбора между двумя региональными вузами будущий инвестор практически не имеет объективной информации. По аналогии с изобретением стандартов мер и весов, позволившим осуществить в больших масштабах экономию средств, в современной системе подготовки кадров большое значение имеет формирование стандартизированных методов для определения рейтинга вузов.

В одном ключе можно проследить четвертый и пятый вид транзакционных издержек: издержки спецификации и защиты прав собственности и издержки оппортунистического поведения. Объединяющей проблемой в данном случае выступает вопрос трудоустройства выпускников.

Для выработки предложений по модернизации трудоустройства выпускников нами было проведено дополнительное пилотажное социологическое исследование – экспертный опрос, охвативший работников вузов, институтов и ведомств, которые в данный момент имеют непосредственное отношение к данным процессам.

Необходимость данного экспертного опроса была обусловлена поиском путей и методов модернизации организационно-экономического механизма трудоустройства выпускников вузов; совершенствования юридического механизма; решения отраслевых проблем системы подготовки кадров высшей квалификации и ведомств, занимающихся изучением рынка труда, проблем занятости как важнейшего элемента использования государственных инвестиций в систему подготовки кадров.

В качестве цели дополнительного экспертного опроса мы выделили разработку концепции модернизации государственного регулирования процессов трудоустройства молодых специалистов – выпускников вузов, чья подготовка осуществлялась на контрактно-целевой основе и практических путей реализации этой концепции.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- выделить характерные черты в управлении трудоустройством выпускников вузов;

- изучить фактическое состояние деятельности в данном направлении и предложить перспективные преобразования организационно-экономических и управленческих отношений;

– представить существующую и предложить более адекватную современному периоду модель трудоустройства выпускников вузов в регионе.

В качестве объекта исследования определена деятельность в сфере трудоустройства выпускников вузов в регионе. Предметом исследования стали организационно–экономические и управленческие отношения в процессе трудоустройства выпускников вузов в регионе.

Теоретической и методологической основой социологического исследования являются современные концепции зарубежных и отечественных авторов по вопросам подготовки кадров, экономики, маркетинга и кадрового менеджмента, региональной экономики, управления инвестициями, анализа, бухгалтерского учета и контроля. Нормативно-правовой базой исследования стали законодательные акты Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) в области подготовки кадров, а также инструктивные материалы и положения, регламентирующие образовательную деятельность в условиях становления рыночных отношений.

Использовались такие методы исследования, как анализ документов и статистических данных, контент-анализ законодательных актов, метод прогнозирования, приемы и методы статистического анализа данных. При проведении исследования были применены методы системного анализа, сравнительных сопоставлений, использованы статистические данные и результаты расчетов, выполненные автором.

В качестве непосредственных источников для анализа были использованы данные и материалы Департамента при Президенте Республики Саха (Якутия) по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров, Института региональной экономики АН Республики Саха (Якутия), Министерства науки и профессионального образования Республики Саха (Якутия), различных ведомств Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) по высшему профессиональному образованию региона, Министерства образования Республики Саха (Якутия), Министерства труда и социального развития, Института социальных проблем АН Республики Саха (Якутия), Якутского государственного университета им. М.К. Аммосова.

Научная новизна исследования заключается в том, что в ней исследованы вопросы управления трудоустройством высококвалифицированных кадров для нужд региона на примере Республики Саха (Якутия).

В результате разработки темы исследования нами были предложены меры по совершенствованию экономических и управленческих основ формирования организационно–экономической модели трудоустройства выпускников вуза в регионе. В частности, это выразилось в следующем.

1. Сформулированы основные требования к прогнозированию потребности в кадрах.

2. Показателями трудоустройства выпускников предложено считать:

а) объем по количественным показателям трудоустройства выпускников;

б) структуру трудоустроенных выпускников – разбивку общего их объема по отдельным структурным составляющим; это

– «договорники» – студенты, обучавшиеся на контрактно-целевой основе, трудоустройство и дальнейшая трудовая деятельность которых в течение трехлетнего срока должна находиться под государственным контролем;

– студенты, которые поступили в вуз и обучались на общих основаниях; соответственно, после предложения вакансий и последующего отказа от

предоставленных вузом вакансий на рынке труда эта категория выпускников должна перейти в ведение служб занятости;

– студенты со свободным трудоустройством, которые изначально должны быть отнесены к ведению служб занятости.

Нами определены факторы, которые негативно влияют на решение проблемы трудоустройства выпускников, тем самым снижает экономическую эффективность системы подготовки кадров.

На макроуровне это

– снижение уровня жизни в сельской местности;

– относительно низкая заработная плата работников медицинских учреждений и общеобразовательной школы;

– отсутствие долгосрочных планов экономических процессов, на основе которых возможно прогнозирование потребности в кадрах.

В масштабах отрасли это:

– отсутствие научного прогнозирования потребности в кадрах на 10-летний период.

В данный момент, абсолютное большинство прогнозов основано:

а) на текущих потребностях ведомств и учреждений; в этом случае фактически отсутствуют методически выверенные показатели потребности в специалистах;

б) на данных существующего контингента студентов, что ограничивает хронологические рамки прогноза пятью годами.

Проблемой является снижение уровня государственного контроля за трудоустройством выпускников, обучавшихся на контрактно-целевой основе с ведомствами, что на практике приводит к нецелевому использованию человеческих ресурсов. Соответственно, при отсутствии государственного контроля (мониторинга) за трудовой деятельностью молодого специалиста – выпускника вуза, нередки ситуации, когда нарушаются условия договора. Кроме непосредственно той отрасли, из которой ушел молодой специалист, данное обстоятельство наносит прямой материальный ущерб государственным органам, инвестировавшим обучение студента в вузе.

К правовым факторам относятся:

– отсутствие юридических инструментов для повышения ответственности сторон за выполнение условий трехстороннего договора «вуз-предприятие-специалист»; речь идет как о специалисте, так и о предприятии;

– отсутствие регламентированных социальных норм при трудоустройстве выпускника и возможного места его трудоустройства;

– не регламентирован государственный контроль за использованием специалистов – выпускников вуза, подготовка которых была произведена на контрактно-целевой основе.

К организационно-экономическим факторам относятся:

– отсутствие долголетнего прогнозирования потребности экономики республики в специалистах;

– отсутствие регламента трудоустройства выпускника, в этом случае не определена ответственность ведомств.

При проведенном нами социологическом исследовании были выявлены следующие предприятия, занимающиеся трудоустройством выпускников вузов. Это:

– Биржа труда – Центр занятости г. Якутска;

– ГУ Центр занятости населения г. Якутска;

– ГУП Молодежная биржа труда;

– Межведомственная комиссия по отбору, подготовке, расстановке и закреплению кадров на предприятиях приоритетных отраслей экономики при Департамента по подбору, расстановке кадров и госслужбе;

– Федеральная служба занятости.

Научно-методическим обеспечением данного процесса занимаются:

– ГУ Институт социальных проблем АН Республики Саха (Якутия);

– Институт региональной экономики АН Республики Саха (Якутия).

Представленная модель управления трудоустройством выпускников вузов характеризуется сложностью, дублированием функций у различных ведомств, недостатками в области менеджмента, отсутствием мониторинга рынка труда. Отсутствует регламентация сферы ответственности и функциональное поле деятельности для каждого ведомства. Фактически в данный момент трудоустройство выпускников возложено непосредственно на само высшее образовательное учреждение, которое, опять же с функциональной точки зрения, не имеет в своей структуре специализированной службы, кадров для научного управления этими процессами, материальной базы и регламентированных обязанностей по мониторингу трудоустройства молодых специалистов. В том случае, если вопрос о введении подобных служб встает на повестку дня, нарастает другая проблема – определение функций молодежных бирж труда. В этом случае они должны и фактически заниматься исключительно вторичной занятостью и рабочей молодежью.

Для выяснения степени интенсивности и характера рабочих контактов ведомств по проблеме трудоустройства выпускников нами было проведено анкетирование специалистов в вузах и научно-исследовательских институтах. Опрос выявил, что в большинстве случаев рабочие контакты с ведомствами происходят в виде отдельных инициативных мероприятий между ведомствами. (Анкета представлена в Приложении 1). Выяснено, что связи между ведомствами по данной проблеме в большей степени носят инициативный характер и в меньшей степени обеспечены научным сопровождением в части прогнозов экономических процессов.

Возможные варианты трудовой деятельности выпускников схематично отражены нами в Приложении 2.

Отклонение от условий договора по подготовке специалиста происходит по следующим схемам.

Со стороны предприятий:

– отказ от предоставления рабочего места молодому специалисту или предложение вакансий с низкими социальными условиями, либо не полностью соответствующих его квалификации;

– увольнение специалиста до истечения срока договора или перевод его на другую должность с переменной местожительства.

Со стороны выпускника:

– неявка на место работы, которое было определено при распределении;

– увольнение или переход на другую должность с переменной местожительства, смена рода занятий до окончания трехлетнего срока.

Стоит подчеркнуть, что в данный момент у государственных органов, как у основного инвестора системы подготовки кадров, отсутствуют правовые и организационно-экономические рычаги для управления ситуацией.

Данный перечень показывает, что традиционный подход решения проблемы не отвечает требованиям сегодняшнего дня и в большей степени ориентирован на решение текущих (тактических) задач. Более оправданным представляется

управленческое манипулирование, когда выстраивается или совершенствуется существующий организационно–экономический механизм трудоустройства выпускников. Фактически речь может идти о модернизации социального института – системы подготовки кадров в части механизма трудоустройства.

Нами разработан «Перечень мероприятий по совершенствованию организационно–экономического механизма по защите государственных инвестиций Республики Саха (Якутия) в подготовку высококвалифицированных специалистов». Он был составлен, исходя из существующих проблем в масштабах отрасли (правовых, организационно–экономических), как со стороны предприятий, так и со стороны выпускника.

Основной идеей данного перечня является то, что государство, как один из основных инвесторов системы подготовки кадров (до трети республиканского государственного бюджета ежегодно) включается в процесс регулирования трудоустройства выпускников. Фактически речь может идти о включении четвертой стороны в уже существующий трехсторонний договор «вуз–предприятие–студент».

На макроуровне необходима модернизация *теоретико-методологического блока*: осмысление системы подготовки кадров в качестве производственной отрасли, с выходом конкретной продукции – специалистов высшей квалификации. Вследствие этого актуальным представляется использование в управлении системой подготовки кадров методов инвестиционного менеджмента. Выпускник вуза должен быть определен в качестве одного из звеньев капитала, вследствие чего обязательна регламентация ответственности руководителей за государственные инвестиции, вложенные в подготовку конкретного специалиста. Актуальным становится внедрение в практику соответствующих терминов: «человеческие ресурсы», «целевое» или «нецелевое использование человеческих» ресурсов» и т.д.

Другой аспект теоретико–методологического блока в большой степени связан с необходимостью научного прогнозирования отраслей экономики. Только при наличии долгосрочного прогнозирования экономики возможно произвести соответствующие расчеты потребности в кадрах. Отсутствие единой методики, а также соответствующих механизмов регулирования приводит к циклическому перепроизводству специалистов, что при доминирующем государственном инвестировании системы подготовки кадров недопустимо.

Еще один аспект касается отсутствия точных данных об уровне образования в различных отраслях экономики республики. Данная проблема требует скорейшего решения.

В правовом отношении – это усовершенствование законодательных актов, в частности, Закона Республики Саха (Якутия) «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием». В частности, в ст. 8 «Ответственность и права сторон договаривающихся в рамках целевой контрактной подготовки специалистов» в меньшей степени отражена ответственность предприятия – работодателя. Отсутствуют правила государственного контроля за использованием специалиста. Так, например, не оговаривается возможность возмещения ущерба государственным органам в случае досрочного отказа предприятия от договора.

Возможно, исходя из ситуации, характерной для середины 1990–х гг., данное положение можно считать отчасти оправданным, тем не менее реалии сегодняшнего дня заставляют поднять вопрос о детализации ответственности работодателя в случае невыполнения условий контракта на подготовку специалиста.

В данном законопроекте не отражены также интересы государства, как основного инвестора системы подготовки кадров. Между тем те льготы в рамках ГИФО, которые получают студенты, заключившие договора с предприятиями, позволяют говорить о прямых затратах государства на их подготовку. *В организационно-экономическом отношении это:*

- регламентация сферы ответственности ведомств в процессе трудоустройства выпускников вузов;

- организация мониторинга трудоустройства и трудовой деятельности молодых специалистов – выпускников вузов, (с дифференциацией на категории);

- для защиты государственных инвестиций в подготовку высококвалифицированных кадров, информационного обеспечения;

- по аналогии с банковской системой западных стран ведущую документацию по «неплатежеспособным клиентам» введение учета специалистов – выпускников вуза, нарушивших условия трехстороннего договора «вуз-предприятие-студент»;

- организация мониторинга трудоустроенных специалистов с помощью новых информационных технологий – введение единой базы данных по специалистам, подготовленным на контрактно-целевой основе с целью:

- а) обеспечения информацией основного инвестора – государственных органов и работодателей о готовящихся специалистах с прогнозом выпуска на 5 лет (исходя из контингента студентов);

- б) обеспечения информацией работодателей о «черном списке» молодых специалистов, нарушивших условия трехстороннего договора «вуз-предприятие-студент»;

- в) согласования с другими государственными органами и органами охраны правопорядка, судебной системы данных мероприятий.

Необходимость усовершенствования существующей модели управления инвестициями в подготовку кадров обусловлена двумя основными тенденциями на рынке образовательных услуг, в частности:

- становлением многоканальной системы инвестирования, когда при многоукладности организационно-правовых форм субъектов рынка образовательных услуг в экономические отношения включаются не только вузы и государственные органы, но предприятия и частные лица;

- решением вопроса трудоустройства выпускников высших образовательных учреждений; в этой связи такие функции, как прогнозирование и мониторинг кадров выходят на первый план.

В связи с этим, реформирование структуры ведомств должно исходить из этих двух основных факторов, непосредственно трансформирующих рынок образовательных услуг.

В настоящее время в модернизации системы подготовки кадров наступил такой этап, при котором вопрос трудоустройства выпускников вузов должен рассматриваться в контексте защиты государственных инвестиций в систему подготовки кадров. Развитие и постепенное массовое распространение информационных технологий, менеджмента в системе подготовки кадров, переосмысление модели финансирования системы подготовки кадров дают объективные предпосылки для решения данной проблемы.

Традиционно для реструктуризации предприятий в частном секторе характерно построение или совершенствование его организационной структуры согласно выполняемым функциям. Для анализа функций Департамента при Президенте

Республики Саха (Якутия) по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров (далее Департамент) нами были исследованы:

а) характерные черты административной реформы в Российской Федерации; этот сегмент был выбран вследствие того, что объект реструктуризации – государственное учреждение;

б) современная система вузов;

в) система подготовки кадров высшей квалификации в Республике Саха (Якутия) по тем ведомствам, через которые осуществляется государственная образовательная политика, составной частью которой является объект реструктуризации;

г) организационная модель Департамента: был проведен анализ объемов выполняемых договоров, межбюджетных отношений, всего спектра прогнозирования потребности, подготовки и расстановки кадров.

Анализ структуры современного ведомства – Департамента при Президенте Республики Саха (Якутия) по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров был основан на изучении соотношения функций (круга решаемых вопросов) этого ведомства к его организационной структуре.

Существующая на настоящий момент организационная структура Департамента при Президенте Республики Саха (Якутия) состоит из управления и четырех отделов:

– по подготовке в вузах Российской Федерации и контролю за трудоустройством выпускников вузов;

– по повышению квалификации, подготовке и расстановке кадров в органах государственной службы;

– по профориентационной и довузовской подготовке;

– по подготовке за рубежом и контролю за трудоустройством выпускников вузов.

Разделение функций по подготовке, прогнозированию и расстановке кадров в настоящий момент отражает то положение, которое существует в Департаменте: статус управления был предоставлен планово–финансовому управлению. Это положение связано с тем, что Департамент выполняет свою основную функцию – инвестирование средств в подготовку специалистов для республики за ее пределами. Сотрудники управления обеспечивают экономическое и финансовое сопровождение мероприятий, участвуют в разработке соответствующих законодательных актов.

Распределение функций отделов в большей степени связано с территориальным расположением тех вузов, в которых ведется подготовка специалистов, заключивших договор с Департаментом. Если вернуться к функциям Департамента, то открытыми остаются вопросы мониторинга кадров и прогнозирования их потребности.

Сравнительное изучение соответствия функциональных обязанностей Департамента при Президенте Республики Саха (Якутия) по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров организационной структуре управления представлены в табл. 2.

Доминирующей функцией, отраженной в большинстве структурных единиц является *подготовка кадров*. Функциональное распределение в большинстве случаев связано с территориальным расположением вузов.

В силу своих особенностей *прогнозирование потребности кадров* не отражено в организационной структуре управления Департаментом. Как известно, в настоящий момент потребности ведомств планируются, исходя из их собственных заявок. Необходимость введения ответственных структурных подразделений или введение в штат специалистов по прогнозированию представляется одной из стратегических задач Департамента.

Функция мониторинга кадров – трудоустройства выпускников возложена на следующие отделы:

– по подготовке в вузах Российской Федерации и контролю за трудоустройством выпускников вузов;

– по повышению квалификации, подготовке и расстановке кадров в органах государственной службы;

– по подготовке за рубежом и контролю за трудоустройством выпускников вузов.

При объеме технических работ по сопровождению 5500 договоров с вузами, значительных масштабах приемных компаний, следует признать большую эффективность работы Департамента. Представленная организационная структура управления перегружена функционально, что негативно влияет на дальнейшее развитие организационно–экономической модели. Для расширения таких перспективных направлений работы требуется реструктуризация с обязательным увеличением количества штатных специалистов, выделением ответственных за них структурных управлений и специалистов.

Как известно, научное прогнозирование социально–экономических процессов основано на достижениях различных наук. Специалисты отдельных отраслей знания занимаются данной проблемой. Сам термин «прогноз» произошел от греческого слова «prognosis» (pro – наперед, gnosis – познание). Первоначально он означал предсказание хода болезни, основанное на ее распознавании, диагнозе. Позднее – вообще всякое конкретное предсказание, суждение о состоянии какого–либо явления в будущем. В современном понимании прогнозирование является научно обоснованным суждением о возможных состояниях того или иного явления в будущем и (или) об альтернативных путях и сроках осуществления этих состояний. В данном значении прогнозирование, как правило, результат специального исследования²⁶⁸.

Таблица 2

**Функции Департамента при Президенте Республики Саха (Якутия)
по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров
и их отражение в организационной структуре**

Функции / их отражение в оргструктуре	Планово–финансовое управление	Отдел по подготовке в вузах Российской Федерации и контролю за трудоустройством выпускников вузов	Отдел по повышению квалификации, подготовке и расстановке кадров в органах государственной службы	Отдел по профориентационной и довузовской подготовке	Отдел по подготовке за рубежом и контролю за трудоустройством выпускников вузов
Подготовка кадров	–	+	+	+	+
Прогнозирование потребности в специалистах	–	–	–	–	–
Расстановка кадров	–	+	+	–	+
Информационно–аналитическая	–	–	–	–	–
Экономическое обеспечение	+	–	–	–	–

²⁶⁸ Прогноз // Энциклопедический социологический словарь. М., 1995. С. 589.

В советский период прогнозирование потребности в специалистах осуществлялось централизованно, в масштабах всей страны. Отдельные ведомства планировали потребность в специалистах, исходя из пятилетних планов развития отрасли. Использовались статистические модели прогнозирования в рамках единой государственной системы планирования²⁶⁹. Тесная связь прогнозирования развития образования с системой государственного планирования приводит к выводу о существовании коренного отличия подходов. И.Н. Молчанов считает, что планирование уступает место прогнозированию.

Современные работы по прогнозированию потребности в кадрах в целом по Российской Федерации характеризуются слабой методологической базой, *отсутствием практических наработок*, локальностью. Вследствие этого Департамент имеет все перспективы для того, чтобы стать одним из научных и практических центров прогнозирования потребности в специалистах. На сегодняшний день Департамент имеет уникальный практический опыт, который требует осмысления и совершенствования.

Авторская концепция и модель институционального регулирования были апробированы в 2003-2004 гг. в Республике Саха (Якутия). Подробный перечень мероприятий и законодательных актов представлен во второй части «Приложений» данного исследования «Реализация авторской концепции институционального регулирования социальной структуры населения региона из материалов Республиканской межведомственной комиссии по отбору, подготовке и расстановке кадров»

В ходе реализации подвергнулись изменениям ряд законодательных актов Республики Саха (Якутия) в области подготовки кадров, усовершенствован организационно-экономический механизм прогнозирования потребности рынка труда в специалистах высшей квалификации, их обучения, трудоустройства и мониторинга дальнейшей трудовой деятельности. На порядок снижены транзакционные издержки при прогнозировании, подготовке и расстановке кадров. Закрыты многие вакансии в социальном секторе в сельской местности.

Вместе с тем, анализ показал, что инновационное –направление в большей степени находится на стадии становления. В частности, существуют определенные проблемы вследствие вопросов планирования государственного бюджета. Как известно, расходная часть госбюджета ежегодно корректируется, что не позволяет запланировать потребности в специалистах. В результате, разброс показателей потребности в специалистах варьируется в весьма широких пределах (от 37 до 1200 по отдельным специальностям). Оптимальным вариантом представляется 5-летнее планирование социально-экономического развития.

Остается открытым вопрос о формировании единой базы данных по кадровому составу Якутии. Следует признать, что несмотря на декларируемую в «Концепции кадровой политики» активную роль государства в кадровых процессах отсутствие эффективного инструментария не позволяет ставить корректные цели и задачи работ в данном направлении.

²⁶⁹ Крылатков П.П., Попов В.А. Функционально–целевая структура – основа подсистемы «эффективность». Урал ПИ. // Применение системного анализа на разных уровнях управления в высшей школе. М., 1977; Применение методов и моделей прогнозирования в системе управления высшей школой. Вып. 5. М., 1978; Проблемы исследования потребности в специалистах с высшим образованием. Каунас, 1981.

Автор подчеркивает, что реализация его концепции институционального регулирования включало в существенную модификацию формальных и неформальных норм. В частности, наряду с формированием пакета законодательных актов и организационно-экономического механизма защиты инвестиций республики в подготовку кадров, немалую роль сыграли и неформальные нормы. В частности, эффективно было введение в оборот словосочетаний «неэффективное» и «нецелевое использование человеческих ресурсов». Соответственно, в равной мере использовались методы прямого и косвенного регулирования, что соответствует сложившимся в предшествующий период методам государственного управления.

Следует признать оптимальной ту модель, согласно которой институциональное регулирование основано на традиционной инструментальной с поэлементным заимствованием адаптированных методов корпоративного управления и менеджмента.

РАЗДЕЛ IV.

ОПЫТЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Глава 1.

Выявление особенностей и перспектив развития организационной структуры научно-исследовательских институтов РС(Я)

1.1. Социометрический и графический анализ данных по кадровому потенциалу НИИ

Целью кластерного анализа кадрового потенциала научно-исследовательских институтов РС (Я) является определение кластера (целевой функции) в качестве главного критерия, значения которой позволят сопоставить различные схемы классификации.

В случаях, когда формализовать цель задачи не удастся, критерием качества классификации может служить возможность содержательной интерпретации найденных групп.

В нашем случае это будет группировка научных сотрудников по возрастному признаку:

В Якутском научном центре Сибирского отделения РАН – старейшем академическом учреждении Якутии, в основном занятом технологическими исследованиями прогнозируется дефицит кадров. В частности:

– имеют пенсионный возраст 40 из 52 докторов наук, в том числе 28 докторов наук старше 65 лет;

– имеют пенсионный возраст 88 из 167 кандидатов наук, в том числе 30 кандидатов наук относятся к возрастной группе старше 65 лет.

– отсутствует ученая степень у 185 чел. в возрастных группах старше 36 лет, в том числе у 73 лиц пенсионного возраста. Это обуславливает низкую социальную защищенность данной группы аутсайдеров и малые перспективы профессионального роста.

Таблица 1.

Кадровый состав инновационной деятельности ЯНЦ СО РАН

ЯНЦ СО РАН	неостепененные	кандидаты	доктора	всего
До 35 лет	169	19	0	188
36-55 лет	112	69	12	193
56-64 лет	49	49	12	110
65 и старше	24	30	28	82
	354	167	52	573

В состав ЯНЦ СО РАН входят 8 институтов. На диаграмме 1 показаны возрастные категории научных сотрудников НИИ ЯНЦ СО РАН.

Диаграмма 1.

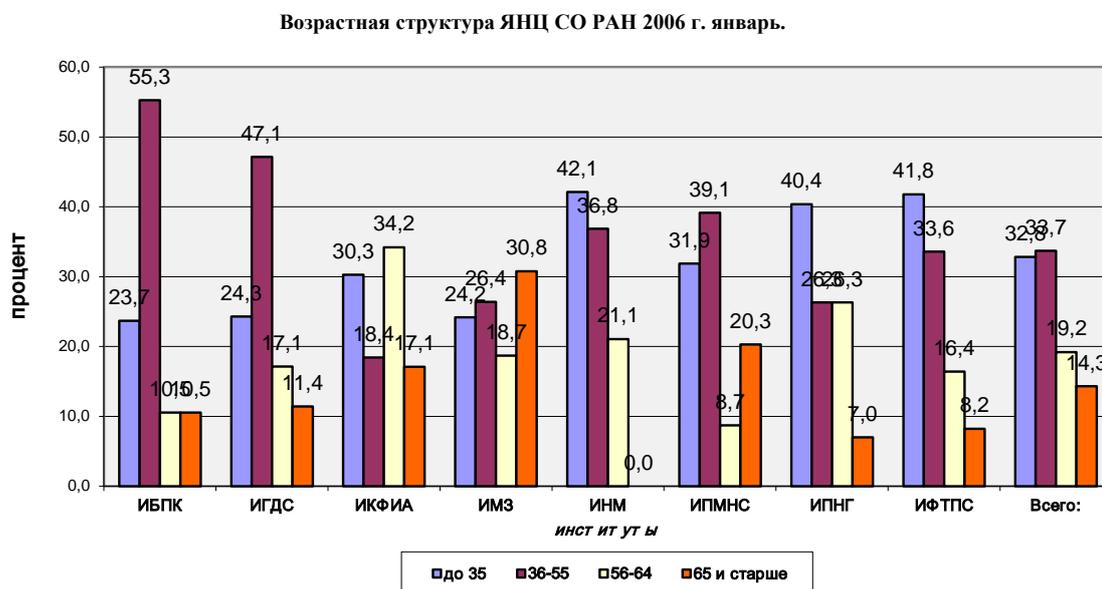


Таблица 2.

Наличие ученых степеней у научной молодежи ЯНЦ СО РАН (до 35 лет)

В целом по ЯНЦ СО РАН	Чел.	% от общей доли научных сотрудников отдельного НИИ
неостепененный	169	89,9
кандидат наук	19	10,1
Итого	188	100,0

Определенный отток кадров из ЯНЦ СО РАН компенсируется достаточно большим количеством молодых исследователей. Но качественный состав научной молодежи требует существенной оптимизации, в частности, 89,9% от общего количества исследователей в возрасте до 35 лет не имеет ученой степени. Это означает низкий уровень заработной платы, отсутствие возможностей на полноценные научные командировки, стажировки и т.д. При отсутствии защищенной статьи бюджета в виде командировок молодых ученых это приведет к оттоку наиболее способной части молодежи из научно-исследовательских институтов. При продлении ситуации она может принять необратимый характер.

Таблица 3.

Распределение научной молодежи в ЯНЦ в разрезе институтов

В разрезе отдельных НИИ ЯНЦ СО РАН	чел.	%
ИБПК СО РАН	9	4,8
ИНМ СО РАН	16	8,5
ИГДС СО РАН	17	9,0
ИКФИА СО РАН	23	12,2
ИМЗ СО РАН	22	11,7

ИПМНС СО РАН	22	11,7
ИПНГ СО РАН	23	12,2
ИФТПС СО РАН	56	29,8
Итого	188	100,0

В ИБПК 23,7% состава являются молодыми сотрудниками до 35 лет включительно. Основной состав (55,3%) сотрудников относится к категории среднего возраста. Остальная часть сотрудников (21%) являются пожилыми людьми (старше 56 лет).

В ИГДС молодых сотрудников - 24,3%. Основная часть (47,1%) также относится к средней возрастной категории (36-55 лет). 7,1% научных сотрудников относится к возрастной категории (56-64%). 11,4% - старше 65 лет.

В ИКФИА около трети состава сотрудников (30,3%) являются молодыми. 18,4% сотрудников - от 36 до 55 лет. В возрасте от 56 до 64 лет – 34,2%. 17,1% - старше 65 лет.

В ИМЗ молодых сотрудников – 24,2%. Средняя возрастная категория составляет 26,4 %. От 56 до 64 лет – 18,7%. Наибольшее количество сотрудников в процентном соотношении (30,8%) данного НИИ являются людьми в возрасте старше 65 лет.

ИНМ имеет в своем составе самое большое количество молодых сотрудников – 42,1%. Научных сотрудников в возрасте от 36 до 55 лет – 36,8%. Возрастная категория старше 65 лет отсутствует.

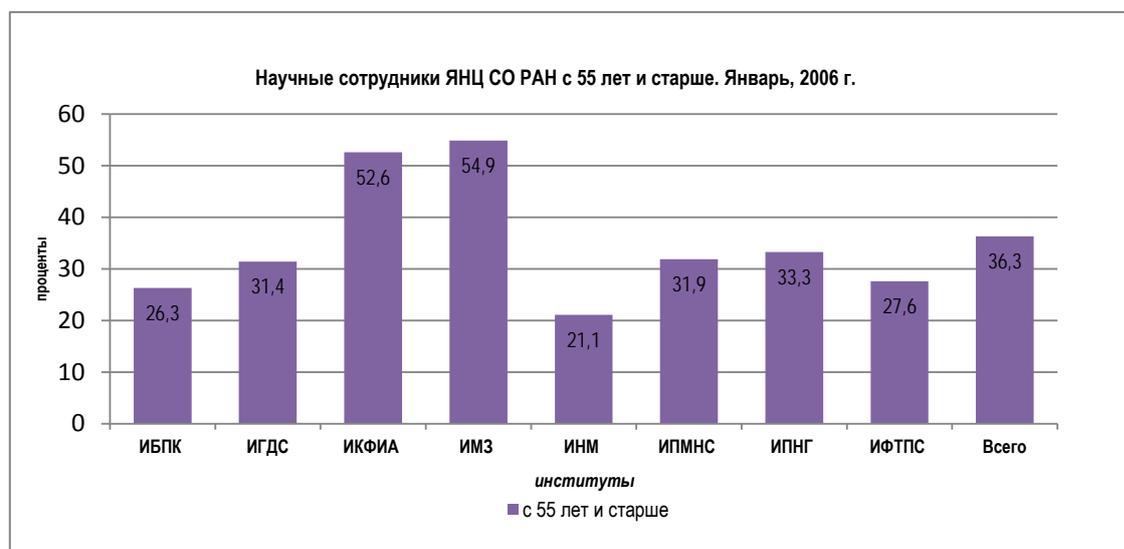
В ИПМНС количество молодых сотрудников составляет 31,9%. Средний возраст – 39,1%. 8,7% сотрудников относятся к возрастной категории 56 – 64 лет. 20,3% сотрудников – старше 65 лет.

В ИПНГ молодых сотрудников 40,4%. Возрастные категории 36-55 лет и 56-64 лет имеют одинаковое процентное значение – 26,3%. 7% сотрудников старше 65 лет.

В ИФТПС молодых сотрудников – 41,8%. 33,6% - сотрудники от 36 до 55 лет. Возрастная категория научных сотрудников от 56 до 64 лет составляет 16,4%. И 8,2% являются сотрудниками старше 65 лет.

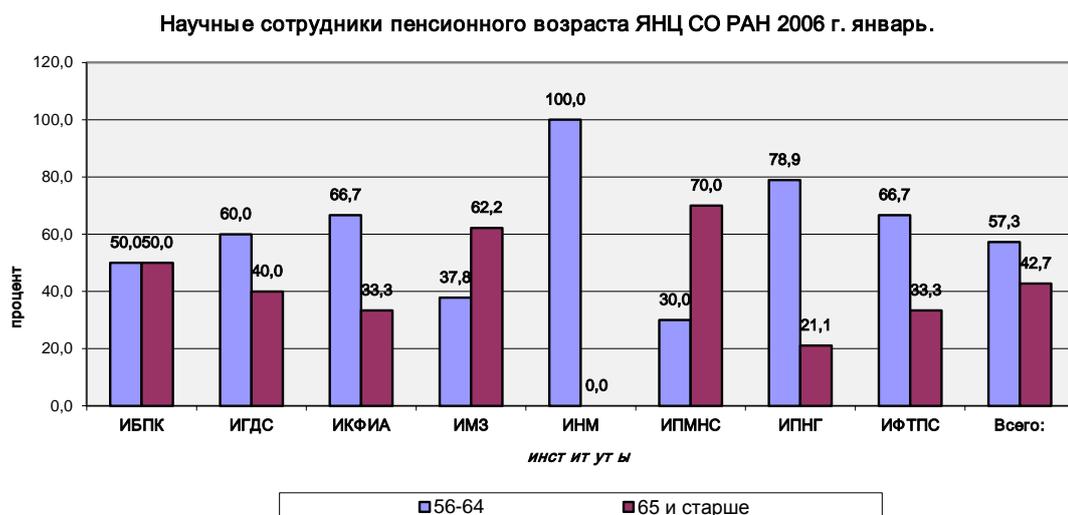
Таким образом в ЯНЦ в среднем по НИИ работает молодежи – 32,8% от общего количества научных сотрудников. Средний возраст (36-55 лет) научных сотрудников составляет 33,7%. К возрастной группе (56-64 лет) относятся 19,2% научных сотрудников. Научных сотрудников старше 65 лет в ЯНЦ работает 14,3%.

Диаграмма 2.



Если взять в качестве эталона равномерное распределение лиц молодого, среднего и пенсионного возраста в научно-исследовательских учреждениях, то вызывает вопросы малое количество молодежи во всех институтах, кроме ИФТПС. Соответственно, фактически отсутствие молодых ученых в ЯНЦ СО РАН параллельно со значительной долей докторов наук пенсионного возраста в ближайшее десятилетие может привести к существенному снижению уровня научных исследований. При том, что абсолютное большинство исследований финансируется за счет федерального и республиканского бюджета можно сделать вывод и о прогнозируемом снижении эффективности инвестиций в академическую науку.

Диаграмма 3.



На диаграмме 3 показано соотношение в процентах количества научных сотрудников пенсионного возраста в двух возрастных группах: 56 - 64 лет и старше 65 лет. Наибольшее количество научных сотрудников старше 65 лет работает в ИПМНС (70%) и ИМЗ (62,2%). ИБПК (по 50%) имеет одинаковое количество научных сотрудников в данных возрастных группах. В ИГДС 40% научных сотрудников – старше 65 лет. В ИКФИА и ИФТПС 33,3% научных сотрудников пенсионного возраста старше 65 лет. В ИПНГ 21,1% научных сотрудников – старше 65 лет. В ИНМ научных сотрудников старше 65 лет отсутствуют.

В среднем по ЯНЦ СО РАН количество научных сотрудников пенсионного возраста категории 55-64 лет составляет 57,3% и старше 65 лет – 42,7%.

Таблица 3.

Качественный состав научных сотрудников 36-55 лет ЯНЦ СО РАН («золотой кадровый резерв»)

10.1. Ученая степень		
	Чел.	%
неостепененный	123	60,6
кандидат	70	34,5
доктор	10	4,9
Итого	203	100,0

Считается, что средний возраст наиболее продуктивен для научных исследований, что обусловлено балансом опыта, определенного запаса жизненных сил и т.д. К сожалению, в ЯНЦ СО РАН данная ситуация вызывает вопросы в связи с тем, что 60,6% научных сотрудников данной возрастной категории не имеют ученой степени кандидата или доктора наук. Вместе с тем, наличие 10 докторов наук и 70 кандидатов дают основания на то, что при грамотном кадровом управлении тотальный дефицит кадров будет преодолен.

Таблица 4.

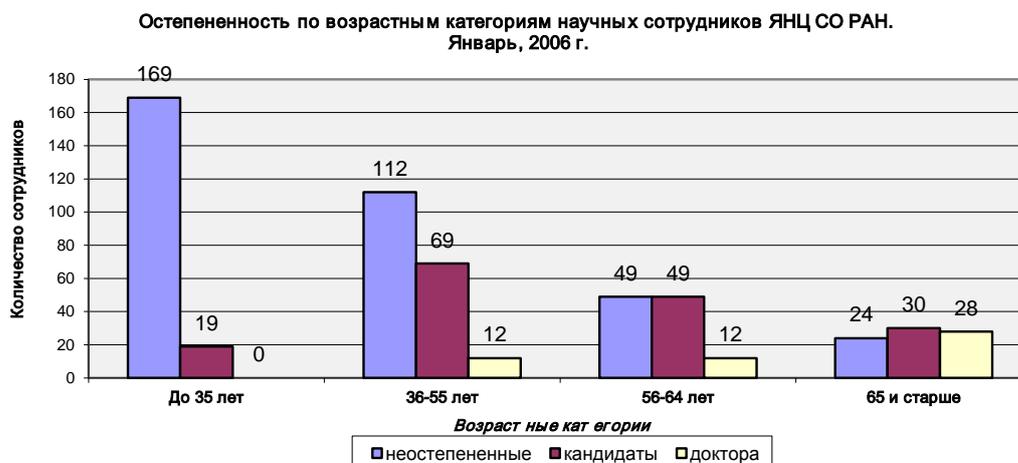
Качественный состав научных сотрудников 36-55 лет ЯНЦ СО РАН («золотой кадровый резерв») в разрезе отдельных институтов

Институт	чел.	% от данной возрастной группы исследователей ЯНЦ
ИКФИА СО РАН	14	7,3
ИНМ СО РАН	14	7,3
ИПНГ СО РАН	15	7,8
ИБПК СО РАН	21	10,9
ИМЗ СО РАН	24	12,4
ИПМНС СО РАН	27	14,0
ИГДС СО РАН	33	17,1
ИФТПС СО РАН	45	23,3
Итого	193	100,0

Статистические данные по доле научных сотрудников наиболее активного возраста в разрезе отдельных институтов позволяют нам вести речь о том, что кадровая политика требует серьезной доработки

По всей вероятности, высокая степень востребованности технических кадров среднего возраста, имеющих навыки самостоятельной постановки и реализации нестандартных задач обусловила их переход в сферу услуг и на производство.

Диаграмма 4.

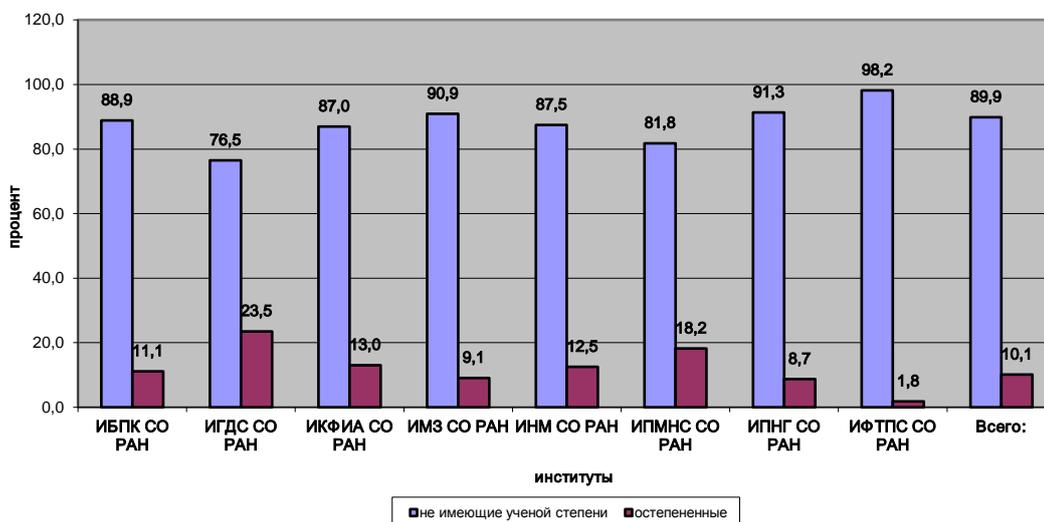


Анализ острепенности по возрастным категориям научных сотрудников ЯНЦ СО РАН показывает (диаграмма 4), что 169 научных сотрудников в возрасте до 35 лет не имеют ученой степени, кандидатов наук среди них – 19 человек. В возрастной категории от 36 до 55 лет докторов наук – 12 человек, кандидатов наук – 69 человек и 112 научных сотрудников данной возрастной группы не имеют ученой степени. От 56 до 64 лет 49 человек неостепененных, 49 кандидатов и 12 докторов наук. Среди научных сотрудников старше 65 лет 24 неостепененных, 30 кандидатов и 28 докторов наук.

Наибольшее количество научных сотрудников без научной степени – среди молодежи до 35 лет. Больше всего кандидатов наук среди сотрудников в возрасте от 36 до 55 лет. Докторов наук больше среди сотрудников возрастной группы старше 65 лет. Тем не менее есть достаточно много научных сотрудников пенсионного возраста не имеющих ученой степени.

Диаграмма 5.

Показатели острепенности молодых ученых ЯНЦ СО РАН (до 35 лет, в %), 2006 г. январь. Диаграмма 5



На диаграмме 5 приведены показатели острепенности научных сотрудников до 35 лет по институтам. Среди молодых ученых ЯНЦ СО РАН (до 35 лет) больше всего острепененных в ИГДС (23,5%) и ИПМНС (18,2%). Наименьший процент острепененности в данной возрастной группе имеет ИФТПС – 1,8%. В среднем по НИИ ЯНЦ СО РАН 89,9% молодых научных сотрудников не имеют ученой степени.

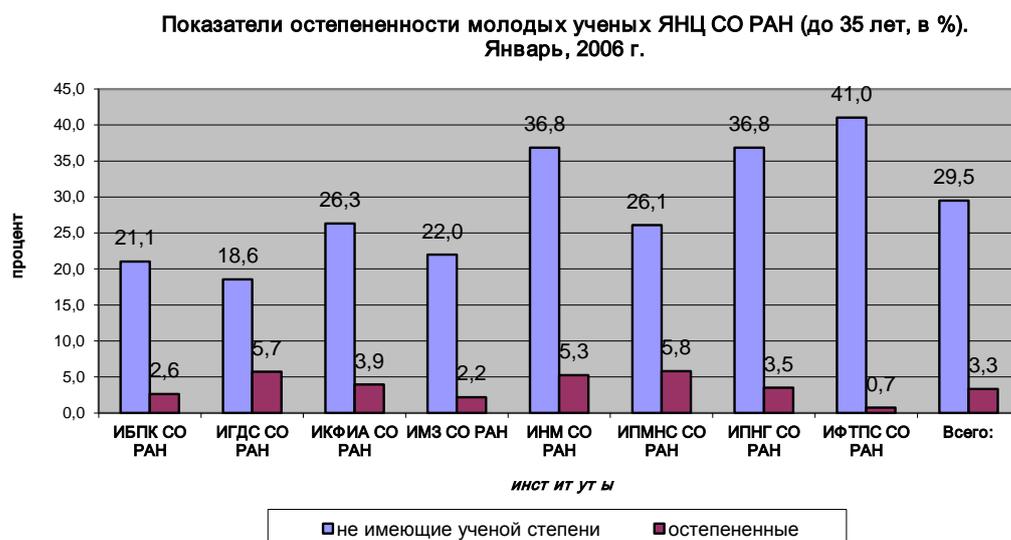


Диаграмма 5.1 показывает остепененность молодых ученых в процентах от общего количества научных сотрудников соответственно по институтам ЯНЦ СО РАН.

Проведенное исследование показало, что в большинстве НИИ РС (Я) в перспективе возможно снижение качества кадрового потенциала. По данным, отраженным в диаграмме 2, в таких НИИ как ИКФИА, ИМЗ процент лиц старше пенсионного возраста составляет 52,6% и 54,9% соответственно.

По доле остепененных лиц среди молодежи, например, доля остепененных в ИФТПС составляет 1,8 %, притом, что средний возраст составляет 27 лет. Эти данные никак нельзя считать удовлетворительными.

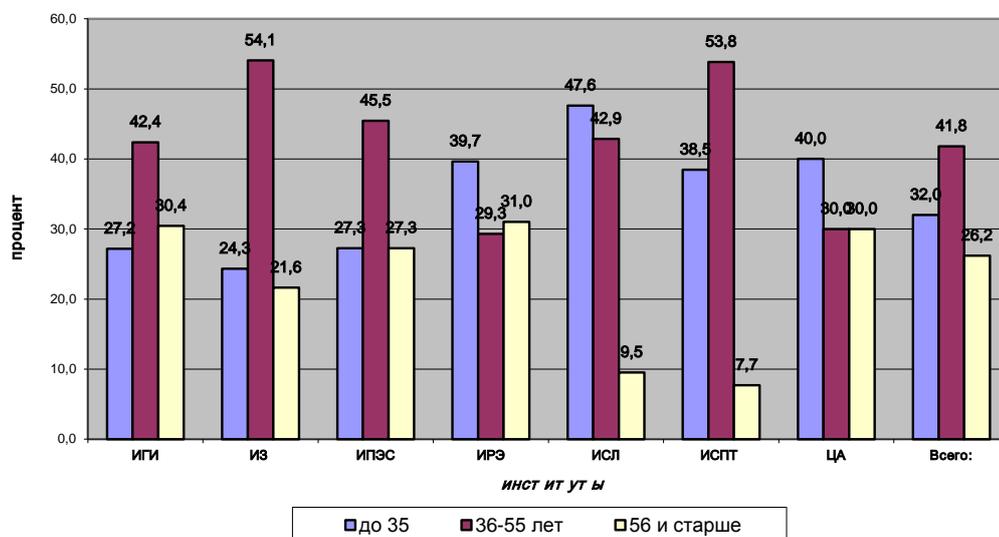
Углубленный анализ данных показывает, во-первых, низкий социальный статус молодого ученого: он не имеет ученой степени, у него низкая заработная плата и у четверти фактически отсутствует возможности профессионального роста.

Наиболее низкие показатели остепененности показывают такие институты, как ИФТПС (0,7 %), ИМЗ (2,2 %), ИБПК (2,6%) (Смотри диаграмму 5,1). На этом фоне более лучше дела обстоят в ИПНГ - 3.5 %, ИКФИА - 3.9 %, ИПМНС - 5,8 %, ИГДС - 5.7 %.

Кадровый резерв научных исследователей вызывает ряд вопросов, в частности: в ЯНЦ СО РАН (смотри диаграмму 5) кадровый резерв практически отсутствует. Например, в ИМЗ доля пенсионеров составляет почти 55 %. Это означает, что в этом институте через 10 лет не будет исследователей. Показатели остепененности в ЯНЦ СО РАН следует признать неудовлетворительными. В АН РС (Я) если взять в качестве критерия устойчивости 33% защищенных.

ИСЛ (10%), ИПЭС (16,7%), ИРЭ (17,4%). Более благополучно, но не отвечает заданному критерию обстоят дела в ИГИ (24%), ИЗ (22,2%), ИСПТ (20%).

Возрастная структура АН РС (Я) Январь, 2006 г.



На диаграмме б представлен возрастной состав научных работников институтов АН РС (Я). В ИГИ 27,2 % состава являются молодыми работниками до 35 лет. 42,4 % научных работников относится к возрастной группе 36-55 лет. 30,4 % научных работников старше 56 лет. В ИЗ молодых работников – 24,3 %, основной состав (54,1 %) работников относится к средней возрастной категории 36-55 лет. Остальная часть работников (21,6 %) являются работниками пенсионного возраста. В ИПЭС 27,3 % молодых работников, 45,5 % относится к возрастной категории 36-55 лет. 27,3 % работников являются работниками пенсионного возраста. В ИРЭ молодых сотрудников – 39,7 %. Средняя возрастная категория составляет 29,3 %. Работников пенсионного возраста – 31 %. В ИСЛ молодых сотрудников – 47,6 %, средний возраст – 42,9 %, пенсионный возраст – 9,5 %. В ИСПТ молодых работников – 31,3 %, работников среднего возраста – 43,8 %, работников пенсионного возраста – 25 %, в ЦА молодых работников – 57,1 %, работников среднего возраста – 42,9 %.

В среднем в АН РС (Я) работает 32 % молодых работников, 41,8 % работников среднего возраста, 26,2 % работников пенсионного возраста.

Наибольший процент работников пенсионного возраста имеют ИГИ (30,4 %) и ИРЭ (31 %). Наименьший процент работников пенсионного возраста работает в ИСЛ (9,5 %). В ИГИ, ИЗ, ИПЭС, ИСПТ преобладающий состав работников относится к возрастной группе 36-55 лет. Больше всего молодых работников заняты в ИРЭ, ИСЛ и ЦА.

Диаграмма 7.

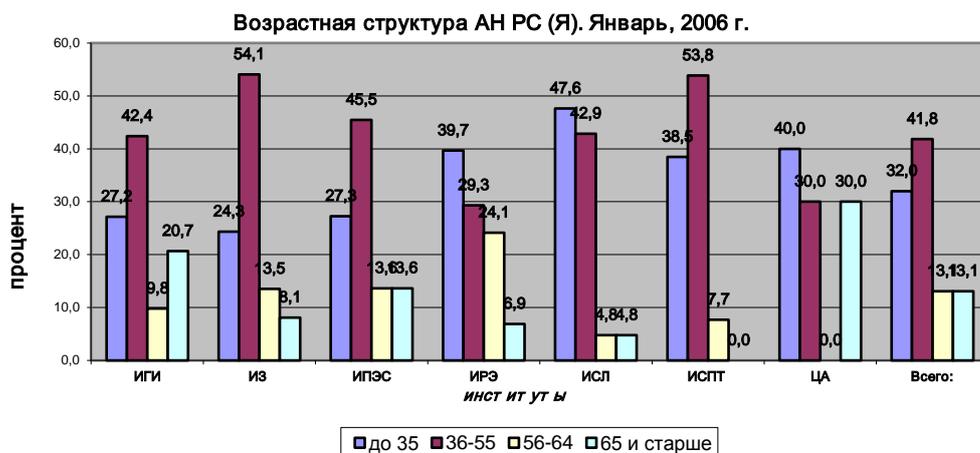


Диаграмма показывает более подробно структуру возрастной категории среди работников пенсионного возраста. Наибольший процент работников старше 65 лет работают в ЦА (30 %), ИГИ (20,7 %), ИПЭС (13,6 %). В ИЗ (8,1 %).

Диаграмма 8.

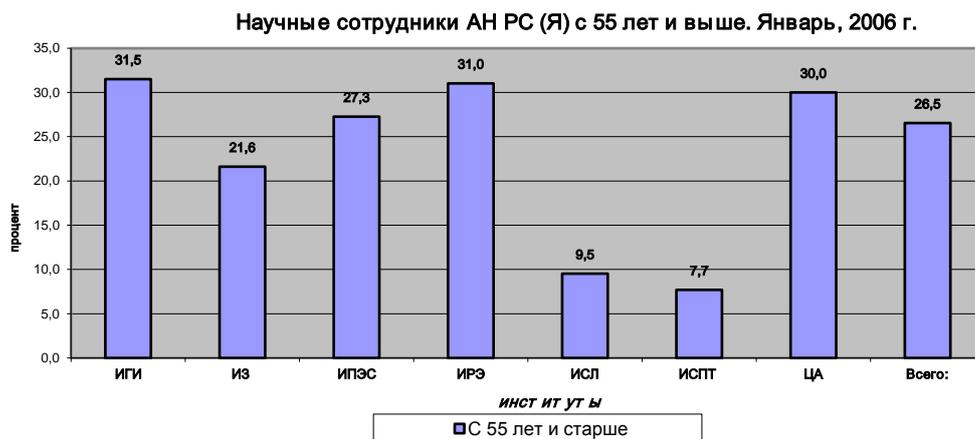
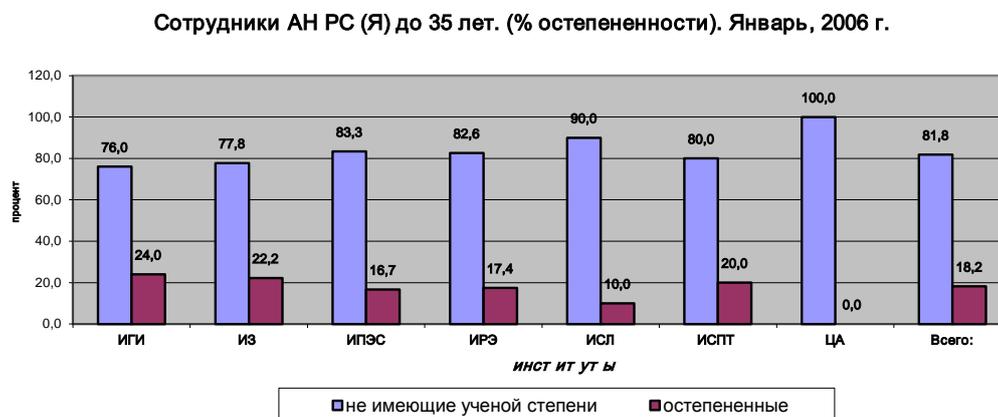


Диаграмма 9.



На диаграмме 9 показано процентное соотношение оstepенности среди работников до 35 лет. В ЦА отсутствуют работники с ученой степенью до 35 лет. В ИСЛ только 10 % молодых работников имеют ученую степень. В ИПЭС и ИРЭ несколько больше процент оstepенности среди молодых работников 16,7 % и 17,4 % соответственно. В ИСПТ – 20 %, ИЗ – 22,2 % оstepенных работников до 35 лет. Лучший показатель оstepенности среди молодых работников в ИГИ (24 %). В среднем в АН РС (Я) 18,2 % молодых работников имеют ученую степень и ,соответственно, 81,8 % молодых работников без ученой степени.

1.2. Регулирование организационно-экономических основ научных исследований в регионе

Организационная структура науки

При проведении исследования в январе 2006 г. нами были выделены следующие академические структуры и научно-исследовательские институты.

1. Якутский научный центр Сибирского отделения РАН, включающий:

- 1.1. Институт биологических проблем криолитозоны
- 1.2. Институт геологии алмаза и драгоценных металлов
- 1.3. Институт горного дела Севера им. акад. Н.В.Черского
- 1.4. Институт космофизических исследований и аэрoномии им. Ю.Шафера
- 1.5. Институт мерзлотоведения им. акад. П.И.Мельникова
- 1.6. Институт неметаллических материалов
- 1.7. Институт проблем малочисленных народов Севера
- 1.8. Институт проблем нефти и газа
- 1.9. Институт физико-технических проблем Севера

2. Академия наук Республики Саха (Якутия), включающая:

- 2.1. Институт гуманитарных исследований
- 2.2. Институт здоровья
- 2.3. Институт прикладной экологии Севера
- 2.4. Институт региональной экономики
- 2.5. Институт северного луговодства
- 2.6. Институт социальных проблем труда
- 2.7. Центр археологии
- 2.8. Якутский международный центр по развитию северных территорий

3. Якутский научный центр РАМН и Правительства РС (Я)

4. Якутский научно-исследовательский институт туберкулеза МЗ РС(Я)

5. Якутский научно-исследовательский институт сельского хозяйства СО РАСХН

Государственный заказ на научно-исследовательские работы как институциональный фактор

Одним из основных механизмов повышения эффективности государственных инвестиций республики в научно-исследовательские работы является система государственного заказа. Открытый конкурс на право заключения государственных контрактов на выполнение научно-исследовательских работ является институциональным регулятором.

Порядок оформления научных заказов обеспечивает непосредственную связь с реальными потребностями экономики Якутии посредством того, что он формируется

по заявкам министерств и ведомств в срок до 01 марта предшествующего года согласно Прогнозам и Программе социально-экономического развития Республики Саха (Якутия). Основным координатором научно-исследовательских работ является Министерство науки и профессионального образования, которое совместно с Министерством экономического развития Республики Саха (Якутия) и Министерством финансов Республики Саха (Якутия) определяет предварительные объемы финансирования по каждому направлению, исходя из общего объема финансирования по статье 0600 государственного бюджета Республики Саха (Якутия).

В настоящий момент определено, что приоритетом пользуются те темы, которые включены в целевые программы, а также на условиях долевого финансирования. Поддерживаются те темы, которые инициируются государственными заказчиками – министерствами и ведомствами, которые в наибольшей степени внедривших (использовавших) результаты НИР, выполненных в предшествующие годы. Финансовое обеспечение проектов, связанных с научно-техническим прогрессом осуществляется через включение научных, научно-технические мероприятий по содействию научно-техническому прогрессу.

Развитие фундаментальных научных исследований на условиях долевого финансирования формируется на основе соглашений между Правительством Республики Саха (Якутия) и соответствующими российскими научно-образовательными организациями и фондами. Прошедшие по конкурсу проекты включаются в годовые планы научно-исследовательских работ институтов и ВУЗов, представляемые в Министерство науки и профессионального образования Республики Саха (Якутия).

Для повышения качества работ и формирование конкурентной среды к участию в конкурсе допускаются юридические и физические лица независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности.

Для усовершенствования кадрового менеджмента необходимо:

- определить в качестве одного из основных показателей проекта внесение в смету затрат на повышение квалификации, профессиональную переподготовку, обучение по программам второго высшего профессионального или дополнительных квалификаций (например, «Патентовед» или «менеджмента наукоемких технологий»), аспирантуру, соискательство и докторантуру как одну из защищенных статей.

Описание эконометрического методики по оптимизации организационной структуры и кадрового потенциала НИИ (метод «Шаг ландскнехта»)

Авторы метода:

Леонтьев С.П. – старший преподаватель кафедры «Математической экономики» Института математики и информатики ЯГУ;

Охлопков В.Е. – д.социол.н., доцент кафедры «Социологии и управления персоналом» Финансово-экономического института ЯГУ, директор Центра повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов при ЯГУ.

Сфера применения метода: оптимизация организационной структуры и кадрового потенциала региональных научно-исследовательских институтов.

Цель разработки – разработка недорогих и доступных для большинства исследователей, практических работников социальных технологий повышающих эффективность государственного регулирования научно-исследовательскими работами в регионе.

Этапы анализа:

1. Определение приоритетных направлений НИР в регионе
2. Создание информационной базы данных кадров НИИ, где указаны соответствующие показатели
3. Проведение функционально-стоимостного анализа в плане:
 - 3.1. Распределения приоритетных направлений НИР по научно-исследовательским институтам;
 - 3.1.1. Выявление дублирующих функций среди НИИ;
 - 3.1.2. Распределение приоритетных направлений науки по персоналиям и качественный анализ персоналий научных руководителей
 - 3.1.3. Распределение НИР по научным руководителям (в Республике Саха (Якутия) по результатам «Открытого конкурса на право заключения государственных контрактов на выполнение научно-исследовательских работ в 2006 году»)
 - 3.1.4. Определение демографических показателей и сопоставление с научной квалификацией сотрудников
4. Выделение на этой основе возможностей:
 - 4.1. Усовершенствования организационно-экономической основы НИИ
 - 4.2. Оптимизации кадрового потенциала НИИ в плане восполнения прогнозируемой убыли научных кадров и кадрового усиления приоритетных научных исследований в регионе

Функциональный и демографический анализ

При анализе функций институтов по приоритетным направлениям науки и техники в Республике Саха (Якутия) (ПРИЛОЖЕНИЕ)

При исследовании кадровой обеспеченности и организационной структуры науки мы исходили из двух рабочих гипотез:

1. Приоритетные научные исследования в настоящий момент распределены среди научных институтов исходя из соответствия их кадровому потенциалу
2. Научно-исследовательские институты следует изучить в комплексе с другими институтами по ряду сходных признаков (кластеризации), что позволит существенно повысить уровень рекомендаций по государственному регулированию организационной структуры науки в регионе.

При этом возможно их распределение по приоритетным научным исследованиям, предмету исследованию или используемым научным методам.

Аграрно-биологический кластер

Таблица 1.

ИБПК СО РАН						
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:				
77	д.б.н.	5.1	5.3	5.6		
66	д.с.-х.н.	5.1	5.6			
49	д.б.н.	5.3	5.5	5.6		
77	к.б.н.	5.3	5.6			
68	к.б.н.	5.1	5.3	5.6		
63	к.б.н.	5.3.				
62	к.б.н.	5.1	5.6			
58	к.б.н.	5.1	5.3	5.6		
56	к.б.н.	5.1	5.2	5.6		
55	к.б.н.	5.3.				
55	к.б.н.	5.3.				
53	к.б.н.	5.3.				
52	к.б.н.	5.1	5.6			
51	к.б.н.	5.3.				
50	к.б.н.	5.1	5.3	5.6		
48	к.б.н.	5.3	5.6			
47	к.б.н.	5.1	5.6			
47	к.б.н.	5.3	5.5			
47	к.б.н.	5.3	5.6			
43	к.б.н.	5.1	5.3	5.5		
42	к.б.н.	5.1	5.6			
40	к.б.н.	5.3.				
37	к.б.н.	5.1	5.6			
37	к.б.н.	5.3.				
34	к.б.н.	5.3.				
Итого:	докторов:	3				
	кандидатов:	22				

Таблица 2.

ИПЭС АН РС(Я)						
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:				
74	д.б.н.	5.1,	5.2,	5.5		
71	д.г.-м.н.	3.4,				
68	д.г.-м.н.	3.1,				
59	д.б.н.	4.2	4.3	5.3	5.5	5,6
54	д.б.н.	4.5,	5.1	5.3	5.5	5.6
48	д.б.н.	4.5,	5.1	5.4	5.5	
46	д.б.н.	3.8	5.8,	5,10		
70	к.б.н.	3.8	5.8	5.10		
64	к.б.н.	5.5				
60	к.б.н.	4.5	5.1	5.3	5.4	5.5
60	к.б.н.	5.5	6.4			
53	к.б.н.	5.2	5,5			
49	к.б.н.	5.1	5.2	5.5		
49	к.б.н.	5.2	5.5			
49	к.б.н.	5.2	5.5			
49	к.геогр.н.	8.2	8,6,			
49	к.б.н.	5.2	5.5			
47	к.г.-м.н.	5.1	5.5			
45	к.б.н.	4.2	4.3	5.3,	5.5,	5.6,
42	к.б.н.	5.3	5.5			
39	к.б.н.	5.2	5.5			
38	к.б.н.	4,5	5.1	5.3	5,5,	5.6
38	к.б.н.	5.5.				
35	к.б.н.	5.2	5.5			
29	к.б.н.	5.2	5.5			
Итого:	докторов:	7				
	кандидатов:	18				

Таблица 3.

ИСЛ АН РС(Я)		
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:
61	к.с.-х.н.	4.1.
54	к.с.-х.н.	4.2.
49	к.б.н.	4.2.
42	к.б.н.	4.1.
38	к.б.н.	4.2.
36	к.с.-х.н.	4.3.
33	к.б.н.	4.2.
Итого:	докторов:	0
	кандидатов:	7

Таблица 4.

ЯНИИСХ СО РАСХН		
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:
81	Д.В.Н	4.6.
79	К.С.-Х.Н.	4.2.
77	Д.Б.Н.	4.7.
76	К.Т.Н.	4.5.
74	Д.С.-Х.Н.	4.4.
71	Д.С.-Х.Н	4.4.
71	К.В.Н	4.6.
70	Д.С.-Х.Н.	4.1.
68	К.Э.Н.	4.1.
68	К.Б.Н.	4.4.
67	Д.В.Н	4.6.
67	К.Г.Н.	4.1.
66	К.В.Н.	4.4.
64	К.Т.Н.	4.5.
61	К.Б.Н.	4.2.
60	К.С.-Х.Н.	4.2.
60	К.С.-Х.Н.	4.2.
59	К.С.-Х.Н.	4.2.
58	К.С.-Х.Н.	4.2.
57	Д.С.-Х.Н.	4.2.
56	К.С.-Х.Н.	4.2.
55	К.Э.Н.	4.1.
55	К.С.-Х.Н.	4.2.
54	Д.В.Н.	4.6.
53	К.С.-Х.Н.	4.2.
53	К.В.Н	4.6.
52	Д.С.-Х.Н.	4.4.
51	К.С.-Х.Н.	4.4.
50	Д.В.Н.	4.6.
50	К.С.-Х.Н.	4.1.
50	К.С.-Х.Н.	4.3.
48	Д.В.Н.	4.6.
47	К.Э.Н.	4.1.
47	К.Б.Н.	4.3.
47	К.С.-Х.Н	4.4.
46	К.С.-Х.Н.	4.1.
46	К.С.-Х.Н.	4.4.
46	К.В.Н	4.6.
45	К.С.-Х.Н.	4.1.
43	К.Э.Н.	4.1.
41	К.В.Н.	4.7.
39	К.С.-Х.Н.	4.2.
39	К.В.Н	4.6.
38	К.С.-Х.Н.	4.7.
37	К.С.-Х.Н.	4.4.
35	К.В.Н.	4.4.
34	К.С.-Х.Н	4.4.
32	К.С.-Х.Н.	4.2.
32	К.Б.Н.	4.6.
32	К.Б.Н	4.6.
32	К.В.Н	4.6.

31	К.С.-Х.Н.	4.2.
30	К.С.-Х.Н.	4.7.
28	К.С.-Х.Н.	4.2.
28	К.Б.Н.	4.3.
Итого:	докторов:	10
	кандидатов:	45

Физико-технологический кластер

<i>ИГДС СО РАН</i>				
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:		
73	Д.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
71	Д.Т.Н.	3.2.		
64	Д.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
60	Д.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
59	Д.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
56	Д.Г.-М	3.6		3.7
51	Д.Т.Н.	3.2.		
46	Д.Т.Н.	3.6		3.7
44	Д.Т.Н.	2.3	3.9	3.11
74	К.Х.Н.	3.6		3.7
74	К.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
68	К.Т.Н.	3.6		3.7
68	К.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
60	К.Т.Н.	2.5		3.7
59	К.Т.Н.	2.3	3.9	3.11
58	К.Т.Н.	2.5	3.7	
55	К.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
54	К.Т.Н.	2.5	3.7	
52	К.Т.Н.	3.6	3.7	
51	К.Т.Н.	3.6	3.7	
50	К.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
48	К.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
46	К.Т.Н.	2.5	3.7	
45	К.Т.Н.	3.6	3.7	
43	К.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
43	К.Т.Н.	2.3	3.9	3.11
32	К.Т.Н.	3.2.		
32	К.Т.Н.	2.5	3.6	3.7
31	К.Т.Н.	3.2.		
31	К.Т.Н.	3.2.		
Итого:	докторов:	9		
	кандидатов:	21		

ИФТПС СО РАН		
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:
80	д.т.н.	2.6.
69	д.т.н.	2.1.
67	д.т.н.	2.5.
66	д.т.н.	2.7.
62	д.т.н.	2
61	д.ф.-м.н.	2.5.
60	д.т.н.	2
55	д.т.н.	2.2.
55	д.т.н.	2
52	д.т.н.	2.9.
70	к.геогр.н.	2.6.
69	к.г.-м.н.	2.7.
67	к.т.н.	2.9.
65	к.т.н.	2.5.
61	к.т.н.	2.5.
59	к.т.н.	2.5.
58	к.т.н.	2.5.
58	к.т.н.	2.5.
57	к.т.н.	2.7.
57	к.т.н.	2.5.
55	к.т.н.	2.7.
55	к.ф.-м.н.	2
53	к.т.н.	2.9.
52	к.т.н.	2.5.
51	к.геогр.н.	2.6.
50	к.т.н.	2.7.
48	к.т.н.	2.2.
48	к.т.н.	2.7.
47	к.т.н.	2.7.
46	к.т.н.	2.2.
46	к.ф.-м.н.	2.7.
45	к.т.н.	2.7.
42	к.т.н.	2.9.
37	к.т.н.	2.7.
35	к.т.н.	2.2.
Итого:	докторов:	10
	кандидатов:	25

ИНМ СО РАН				
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:		
57	д.т.н.	2.2.	2.8.	
53	д.т.н.	2.3.	2.8.	
60	к.т.н.	2.3.	2.8.	
59	к.т.н.	2.3.	2.8.	
56	к.ф.-м.н.	2.3.	2.8.	
52	к.т.н.	2.1.	2.2.	2.8.
45	к.т.н.	2.1.	2.2.	2.8.
45	к.т.н.	2.2.	2.8.	
42	к.т.н.	2.1.	2.2.	2.8.
39	к.х.н.	2.2.	2.8.	
36	к.т.н.	2.1.	2.2.	2.8.
35	к.т.н.	2.2.	2.8.	
31	к.т.н.	2.2.	2.8.	
Итого:	докторов:	2		
	кандидатов:	11		

ИКФИА СО РАН					
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:			
84	д.ф.-м.н	1.1	1.3.	1.4,	1.5.
79	д.г.-м.н	1.1.	1.3	1.4,	1.5.
69	д.ф.-м.н	1			
67	д.ф.-м.н	1.2.			
66	д.ф.-м.н	1.2.			
64	д.ф.-м.н	1.1.	1.3	1.4	1.5.
64	д.ф.-м.н	1.1,	1.2	1.5.	
59	д.ф.-м.н	1.1,	1.2	1.5.	
56	д.т.н.	1.2.			
54	д.ф.-м.н	1			
80	к.ф.-м.н	1.1,	1.2,	1.5.	
74	к.ф.-м.н	1.1	1.3	1.4	1.5.
74	к.ф.-м.н	1.1	1.3	1.4	1.5.
72	к.ф.-м.н	1.1	1.3	1.4	1.5.
71	к.ф.-м.н	1.1	1.3	1.4	1.5.
67	к.ф.-м.н	1.1	1.2	1.5.	
66	к.ф.-м.н	1.1	1.3	1.4	1.5.
64	к.ф.-м.н	1.1	1.3	1.4	1.5.
64	к.ф.-м.н	1.1	1.3,	1.4,	1.5.
63	к.ф.-м.н	1.1	1.3,	1.4,	1.5.
62	к.ф.-м.н	1.1	1.2,	1.5.	
61	к.ф.-м.н	1.2.			
61	к.ф.-м.н	1.2.			
60	к.ф.-м.н	1.2.			
60	к.ф.-м.н	1.2.			
60	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5.
59	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5.
59	к.ф.-м.н	1.2.			
59	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5.
59	к.ф.-м.н	1.2.			
59	к.ф.-м.н	1			

58	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5.
58	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5.
58	к.ф.-м.н	1.1,	1.2.	1.5.	
56	к.ф.-м.н	1.1,	1.2.	1.5.	
55	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5..
53	к.ф.-м.н	1			
51	к.ф.-м.н	1.1.	1.2.	1.5.	
49	к.ф.-м.н	1.1.	1.2.	1.5.	
48	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5.
48	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5.
46	к.ф.-м.н	1.1.	1.2.;	1.5.	
42	к.ф.-м.н	1.1	1.3,	1.4,	1.5.
41	к.ф.-м.н	1.1.	1.2.	1.5.	
32	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5.
32	к.ф.-м.н	1.1,	1.3,	1.4,	1.5.
32	к.ф.-м.н	1.1.	1.2.	1.5.	
Итого:	докторов:	10			
	кандидатов:	37			

ИМЗ СО РАН			
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:	
85	д.г.-м.н.	8.5	8.7
73	д.т.н.	8.6	8.7
71	д.г.н.	8.2.	
70	д.г. –м.н.	8.3	8.7
70	д.г.-м.н.	8.2	8.4
67	д.т.н.	8.1	8.3
67	д.г.-м.н.	8.6	8.7
65	д.г.-м.н.	8.5	8.7
65	д.т.н.	8.6	8.7
74	к.т.н.	8.6	8.7
70	к.г.н.	8.1	8.3
70	к.г.н.	8.2.	
70	к.т.н.	8.6	8.7
68	к.г.-м.н.	8.2	8.4
64	к.г.-м.н.	8.1	8.3
64	к.г.н.	8.2	8.4
64	к.г.н.	8.2.	
62	к.г.н.	8.2	8.4
62	к.г.н.	8.2.	
56	к.г.-м.н.	8.2	8.4
55	к.т.н.	8.6	8.7
53	к.г.н.	8.1	8.3
52	к.г.н.	8.1	8.3
51	к.г.н.	8.2	8.4
51	к.г.н.	8.2	8.4
50	к.т.н.	8.6	8.7
49	к.г.н.	8.2.	
47	к.г.н.	8.2.	
38	к.б.н.	8.2.	
35	к.г.-м.н.	8.5	8.7
31	к.г.н.	8.2	8.4
Итого:	докторов:	9	
	кандидатов:	22	

ИПНГ СО РАН					
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:			
54	д.ф.-м.н.	3.5.	3.6.	3.7.	
72	к.г.-м.н.	3.5.	3.6.	3.7.	
65	к.г.-м.н.	3.1.	3.2.	3.5.	3.7.
64	к.г.-м.н.	3.1.	3.2.	3.5.	3.7.
60	к.г.-м.н.	3.5.	3.6.	3.7.	
59	к.г.-м.н.	3.5.	3.6.	3.7.	
56	к.х.н.	3.5.	3.6.	3.7.	
38	к.т.н.	3.5.	3.6.	3.7.	
31	к.х.н.	3.5.	3.6.	3.7.	
30	к.т.н.	3.5.	3.6.	3.7.	
Итого:	докторов:	1			
	кандидатов:	9			

Социально-гуманитарный кластер

ИПМНС СО РАН		
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:
75	д.э.н.	6.5.
71	д.э.н.	6.5.
69	д.филол.н.	6.2.
68	д.ф.н.	6.18.
55	д.ф.н.	6.18.
87	к.э.н.	6.11.
77	к.филол.н.	6.11.
76	к.ф.н.	6.19.
71	к.э.н.	6.2.
69	к.филол.н.	6.11.
66	к.и.н.	6.18.
60	канд.искусств.	6.19.
60	к.и.н.	6.19.
59	к.филол.н.	6.19.
54	к.э.н.	6.2.
54	к.и.н.	6.19.
50	к.и.н.	6.18.
49	к.и.н.	6.18.
39	к.и.н.	6.18.
35	к.ф.н.	6.19.
33	к.и.н.	6.18.
31	к.и.н.	6.18.
28	к.и.н.	6.18.
Итого:	докторов:	5
	кандидатов:	18

ИГИ АН РС(Я)		
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:
89	д.ф.н.	6.16.
78	д.ф.н.	6.16.
77	д.ф.н.	6.16.
76	д.и.н.	6.18.
73	д.и.н.	6.18.
72	д.ф.н.	6.18.
71	д.и.н.	6.18.
71	д.и.н.	6.18.
68	д.ф.н.	6.18.
65	д.ф.н.	6.18.
56	д.ф.н.	6.16.
55	д.ф.н.	6.16.
45	д.и.н.	6.18.
42	д.и.н.	6.18.
35	д.и.н.	6.18.
83	к.ф.н.	6.18.
76	к.ф.н.	6.16.
76	к.ф.н.	6.16.
74	к.и.н.	6.18.
72	к.ф.н.	6.18.
69	к.и.н.	6.18.
69	к.ф.н.	6.16.
66	к.и.н.	6.18.
64	к.искусств.	6.18.
63	к.и.н.	6.18.
63	к.ф.н.	6.16.
62	к.ф.н.	6.17.
58	к.и.н.	6.18.
54	к.ф.н.	6.16.
53	к.ф.н.	6.18.
51	к.социол.н.	6.13.
51	к.искусств.	6.17.
51	к.ф.н.	6.16.
49	к.ф.н.	6.17.
48	к.и.н.	6.13.
48	к.ф.н.	6.17.
48	к.ф.н.	6.17.
48	к.ф.н.	6.16.
48	к.ф.н.	6.16.
48	к.ф.н.	6.16.
47	к.и.н.	6.18.
47	к.и.н.	6.18.
47	к.ф.н.	6.18.
46	к.и.н.	6.18.
46	к.ф.н.	6.16.
46	к.ф.н.	6.16.
45	к.и.н.	6.18.
44	к.и.н.	6.18.
44	к.ф.н.	6.16.
43	к.и.н.	6.13.
42	к.и.н.	6.18.
41	к.ф.н.	6.16.

39	к.и.н.	6.18.
39	к.ф.н.	6.16.
37	к.и.н.	6.18.
34	к.СОЦИОЛ.Н.	6.13.
33	к.и.н.	6.18.
33	к.и.н.	6.18.
30	к.СОЦИОЛ.Н.	6.13.
28	к.ПОЛИТ.Н.	6.13.
Итого:	докторов: кандидатов:	15 45

ИРЭ АН РС(Я)		
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:
63	д.э.н.	6.6.
61	д.э.н.	6.8.
58	д.б.н.	6.8.
56	д.э.н.	6.2.
71	к.э.н.	6.6.
67	к.э.н.	6.6.
66	к.э.н.	6.5.
60	к.э.н.	6.7.
59	к.э.н.	6.5.
56	к.э.н.	6.8.
54	к.э.н.	6.8.
51	к.э.н.	6.5.
46	к.э.н.	6.5.
44	к.э.н.	6.8.
43	к.э.н.	6.7.
41	к.э.н.	6.8.
39	к.э.н.	6.7.
39	к.э.н.	6.5.
39	к.э.н.	6.6.
37	к.э.н.	6.7.
33	к.э.н.	6.7.
32	к.э.н.	6.5.
31	к.э.н.	6.5.
30	к.э.н.	6.8.
Итого:	докторов: кандидатов:	4 20

ИСПТ АН РС(Я)		
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:
50	д.и.н.	6.9.
53	к.т.н.	6.9.
46	к.э.н.	6.9.
44	к.т.н.	6.9.
27	к.СОЦИОЛ. Н.	6.9.
Итого:	докторов: кандидатов:	1 4

Кластер «Здравоохранение»

<i>ИЗ АН РС(Я)</i>					
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:			
69	д.м.н.	7.1.	7.2.	7.3.	
69	д.м.н.	7.6.			
54	д.м.н.	7.4.	7.7.		
51	д.м.н.	7.1.			
64	к.б.н.	7.4.			
62	к.м.н.	7.3.	7.7.		
59	к.м.н.	7.4.	7.7.		
48	к.м.н.	7.3.	7.7.		
41	к.м.н.	7.2.	7.4.		
34	к.м.н.	7.2.			
32	к.б.н.	7.4.			
Итого:	докторов:	4			
	кандидатов:	7			

<i>ЯНЦ РАМН</i>					
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:			
57	к.м.н.	7.4.			
48	к.м.н.	7,3;	7,8.		
43	к.б.н.	7.4.			
40	к.б.н.	7.4.			
40	к.м.н.	7,1;	7,2;	7,3;	7,4;
40	к.м.н.	7,1;	7,2;	7,3;	7,4;
37	к.м.н.	7,1;	7,2;	7,3;	7,4;
33	к.м.н.	7.4.			
32	к.м.н.	7.4.			
31	к.м.н.	7,1	7,2	7,3	7,4
29	к.м.н.	7,8			
Итого:	докторов:	0			
	кандидатов:	11			

<i>ЯНИИТ МЗ РС (Я)</i>					
Возраст (лет):	Ученая степень:	Приоритетные направления:			
72	д.м.н.	7.5.			
68	д.м.н.	7.5.			
46	д.м.н.	7.5.			
45	д.м.н.	7.5.			
64	к.м.н.	7.5.			
59	к.м.н.	7.5.			
58	к.м.н.	7.5.			
56	к.м.н.	7.5.			
55	к.м.н.	7.5.			
54	к.м.н.	7.5.			
48	к.м.н.	7.5.			
43	к.м.н.	7.5.			
42	к.м.н.	7.3.			
41	к.м.н.	7.5			7.8
39	к.м.н.	7.5.			
38	к.м.н.	7.5			7.8
35	к.м.н.	7.5.			
Итого:	докторов:	4			
	кандидатов:	13			

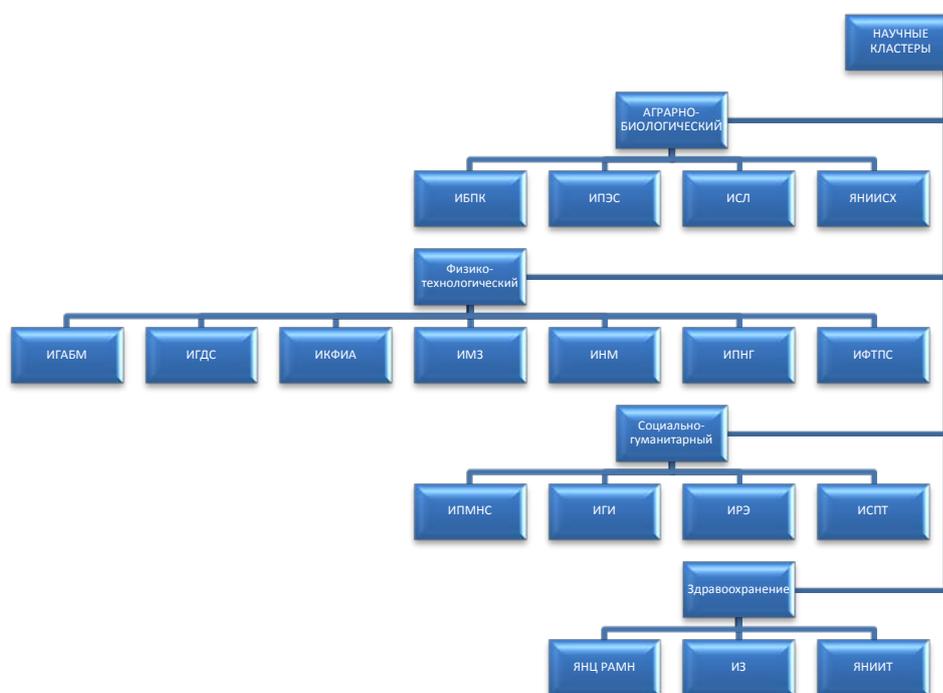
Варианты решения вопроса совершенствования организационно-экономической структуры научно-исследовательских институтов в регионе

Вариант 1. «Кластеризация»

В методической части исследования, указано, что в статистических исследованиях группировка данных возможна с применением кластерного анализа. Данный вид анализа, предназначен для разбиения множества исследуемых объектов и признаков на однородные в соответствующем понимании группы или кластеры.

Кластер научно-исследовательских институтов выделяется на основе «Приоритетных направлений развития науки, технологий и техники Республики Саха (Якутия) на период до 2010 г.». Данный перечень включает в себя восемь основных направлений научных исследований, в которые инвестирует республика. Поэтому один из вариантов усовершенствования организационной формы – объединение НИИ или их исследований по приоритетным направления развития науки, технологий и техники в РС (Я).

Один из представленных вариантов – кластеризация научно-исследовательских институтов в плане их соответствия приоритетным направлениям науки и техники. Вместе с тем, межведомственные отношения, сложности взаимодействия различных групп в органах государственной власти делают невозможными организационное объединение НИИ по кластерному признаку. Избегая субъективных оценок отметим, что издержки взаимодействия при оптимизации организационной структуры НИИ по кластерному признаку в условиях нашей республики возможно превысят практический эффект от их слияния. С учетом этого мы сделали вывод о необходимости внесения в госзаказ «межинститутских» тем, когда одним проектом занимались бы несколько НИИ.



Кластеризация исследований НИИ возможна по следующей схеме:

1. Аграрно-биологический кластер

Институт биологических проблем криптолитозоны ЯНЦ СО РАН

Институт прикладной экологии севера АН РС (Я)

Институт северного луговодства АН РС(Я)

Якутский научно-исследовательский институт СО РАСХН

2. Физико-технологический кластер

Институт геологии алмаза и благородных металлов

Институт горного дела Севера СО РАН

Институт космофизических исследований и аэронауки СО РАН

Институт мерзлотоведения СО РАН

Институт неметаллических материалов СО РАН

Институт проблем нефти и газа СО РАН

Институт физико-технических проблем Севера СО РАН

3. Социально-гуманитарный кластер

Институт проблем малочисленных народов Севера СО РАН

Институт гуманитарных исследований АН РС(Я)

Институт региональной экономики АН РС(Я)

Институт социальных проблем труда АН РС(Я)

4. Кластер «Здравоохранение»

Институт здравоохранения АН РС(Я)

Якутский научный центр РАМН

Якутский научно-исследовательский институт туберкулеза МЗ РС (Я).

Доказательством нашего тезиса о необходимости организационной или тематической (по темам госзаказа НИР) кластеризации служат данные по кадровому составу НИИ РС (Я). В частности, 11 ведущих ученых, в том числе 6 докторов наук и 5 кандидатов работают в качестве совместителей в «одном кластере», смежных по приоритетному направлению научно-исследовательских институтах. (таблица). Соответственно, на практике кластеризация науки в кадровых процессах уже началась.

№	Научное учреждение	Ученая степень	Должность	Статус
1	ИСЛ АН РС(Я)	д.с.-х.н.	Зам.директора по наук	совм.
	ЯНИИСХ СО РАСХН	д.с.-х.н.	завед.лаб	совм.
2	ИБПК СО РАН	д.с.-х.н.	директор	штат.
	ЯНИИСХ СО РАСХН	д.с.-х.н.	с.н.с	совм.
3	ЯГУ	д.б.н.	профессор	
	ИПЭС АН РС(Я)	д.б.н.	г.н.с.	штат.
	ИСЛ АН РС(Я)	д.б.н.	в.н.с.	совм.
4	ИГИ АН РС(Я)	д.с.н.	с.н.с.	совм.
	ИСПТ АН РС(Я)	д.с.н.	зав. лаб.	совм.
	ЯГУ	д.с.н.	доцент	
5	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	старший научный сот	совм.
	ЯНИИТ МЗ РС (Я)	д.м.н.	зам.дир.по науке	штат.
6	ИГДС СО РАН	д.г.-м.н.	г.н.с.	штат.
	ИГАБМ	д.г.-м.н.	с.н.с.	

7	ИРЭ АН РС(Я)	к.э.н.	с.н.с.	штат.
	ИСПТ АН РС(Я)	к.э.н.	зав. лаб.	совм.
8	ИБПК СО РАН	к.б.н.	с.н.с.	штат.
	ИСЛ АН РС(Я)	к.б.н.	Зав. группой мат. модел-я	совм.
9	ИГИ АН РС(Я)	к.э.н.	с.н.с.	совм.
	ИРЭ АН РС(Я)	к.э.н.	Зам. Директора, Зав. отделом	штат.
10	ИМЗ СО РАН	к.г.н.	зав.лаб.	штат.
	ИПЭС АН РС(Я)	к.г.н.	с.н.с.	штат.
11	ИНМ СО РАН	к.т.н.	с.н.с.	совм.
	ИПНГ СО РАН	к.т.н.	зав.лаб.	штат.

При этом достаточно велика «кадровая подпитка» из Якутского государственного университета (таблица). Можно сказать, что университет является кадровым резервом для НИИ. В частности, 39 исследователей, в том числе 21 доктор наук работает по совместительству в научно-исследовательских институтах республики.

№	Научное учреждение	Ученая степень	Должность	Статус
1	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	зав. лаб.	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	профессор	штат.
2	ЯНИИСХ СО РАСХН	д.т.н.	г.н.с.	совм.
	ЯГУ	д.т.н.	профессор	штат.
3	ИГАБМ	д.г.-м.н.	с.н.с.	
	ЯГУ	д.г.-м.н.	профессор	штат.
4	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	заведующая лаборато	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	профессор	штат.
5	ИБПК СО РАН	д.с.-х.н.	директор	штат.
	ЯНИИСХ СО РАСХН	д.с.-х.н.	с.н.с	совм.
6	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	зав.лаб.	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	профессор	штат.
7	ИПМНС СО РАН	д.ф.н.	г.н.с.	совм.
	ЯГУ	д.ф.н.	декан, проф., зав.	штат.
8	ЯНЦ РАМН	д.б.н.	начальник отдела	совм.
	ЯГУ	д.б.н.	профессор	
9	ИПЭС АН РС(Я)	д.б.н.	г.н.с.	штат.
10	ИСЛ АН РС(Я)	д.б.н.	в.н.с.	совм.
	ЯГУ	д.б.н.	профессор	
11	ИГДС СО РАН	д.г.-м.н.	в.н.с.	совм.
	ЯГУ	д.г.-м.н.	зав.каф., профессор	
12	ИГИ АН РС(Я)	д.с.н.	с.н.с.	совм.
	ИСПТ АН РС(Я)	д.с.н.	зав. лаб.	совм.
	ЯГУ	д.с.н.	доцент	
13	ИНМ СО РАН	д.т.н.	г.н.с.	совм.
	ЯГУ	д.т.н.	зав.каф., проф.	

14	ЯНЦ РАМН ЯГУ	д.м.н. д.м.н.	зав. лаб. зам.дир. по науч.раб.	совм.
15	ИГДС СО РАН ЯГУ	д.т.н. д.т.н.	г.н.с. зав.каф.,проф.	совм.
16	ЯНЦ РАМН ЯГУ	д.м.н. д.м.н.	заведующий лаборато директор,зав.каф.	совм.
17	ЯНЦ РАМН ЯГУ	д.м.н. д.м.н.	начальник отдела профессор	совм.
18	НИИ НШ РС(Я) ЯГУ	д.п.н. д.п.н.	г.н.с. профессор	штат.
19	ЯНЦ РАМН ЯГУ	д.м.н. д.м.н.	научный сотрудник профессор	совм.
20	ИМЗ СО РАН ЯГУ	д.х.н. д.х.н.	г.н.с. профессор	совм.
21	ИПЭС АН РС(Я) ЯГУ	д.б.н. д.б.н.	с.н.с. профессор	штат.
22	ИПМНС СО РАН ЯГУ	к.ф.н. к.ф.н.	с.н.с. Зав.каф.,доцент	совм. штат.
23	ИЗ АН РС(Я) ЯГУ	к.м.н. ? к.б.н. ?	0.5 ставки старший Доцент	совм. штат.
24	ИФТПС СО РАН ЯГУ	к.т.н. к.т.н.	в.н.с. профессор	штат. штат.
25	ЯНЦ РАМН ЯГУ	к.м.н. к.м.н.	зав.лаб. доцент	совм. штат.
26	ИСЛ АН РС(Я) ЯГУ	к.б.н. к.б.н.	в.н.с. зав.каф.,профессор	совм. штат.
27	ИПМНС СО РАН ЯГУ	к.э.н. к.э.н.	с.н.с. ведущий экономист	совм. штат.
28	ЯНЦ РАМН ЯГУ	к.б.н. к.б.н.	с.н.с. зав. каф. доцент	совм. штат.
29	ИЗ АН РС(Я) ЯГУ	к.ф-м.н. к.ф-м.н.	0.5 ставки научный доцент	совм. штат.
30	НИИ НШ РС(Я) ЯГУ	к.п.н. к.п.н.	в.н.с. доцент	штат.
31	ИГДС СО РАН ЯГУ	к.т.н. к.т.н.	с.н.с. доцент	совм.
32	ИПЭС АН РС(Я) ЯГУ	к.б.н. к.б.н.	с.н.с. доцент	совм.
33	ИГДС СО РАН	к.т.н.	с.н.с.	совм.

	ЯГУ	к.т.н.	зав.каф., доцент	
34	ИНМ СО РАН	к.х.н.	зав. лаб.	штат.
	ЯГУ	к.х.н.	доцент	
35	ИГИ АН РС(Я)	к.искусств.	н.с.	совм.
	ЯГУ	к.искусств.	доцент	
36	ИГДС СО РАН	к.ф.-м.н.	с.н.с.	совм.
	ЯГУ	к.ф.-м.н.	доцент	
37	ЯНЦ РАМН	к.б.н.	старший научный сот	совм.
	ЯГУ	к.б.н.	доцент	
38	ИЗ АН РС(Я)	к.м.н.	0.5 ставки с.н.с.	совм.
	ЯГУ	к.м.н.	доцент	
39	ЯНЦ РАМН	к.м.н.	старший научный сот	совм.
	ЯГУ	к.м.н.	доцент	

Вариант 2. «Оптимизация»

Большие прогнозируемые издержки при выполнении варианта «кластеризация НИИ РС(Я)» обусловили необходимость выработки мероприятий по варианту «оптимизация». Данный вариант предусматривает выделение дублирующих направлений, функций и структур в научно-исследовательских институтах,

1. Президиум Академии наук РС (Я) в настоящее время финансируется по статье «Фундаментальные исследования», что является нарушением бюджетного законодательства. Поэтому представляется необходимым перевести его в статус общественной организации, источником финансирования которой являются накладные расходы научно-исследовательских институтов. Дополнительным источником финансирования могут быть инновационные проекты, поступления от спонсоров, хоздоговорные работы, внебюджетные источники.

2. Создание единого биологического института с передачей в ЯНЦ СО РАН Института прикладной экологии Севера и Института северного луговодства Академии наук Республики Саха (Якутия).

Институт прикладной экологии Севера Академии наук РС (Я) (АН РС (Я)) (далее ИПЭС АН РС (Я)) и Институт северного луговодства АН РС (Я) (далее ИСЛ АН РС (Я)) в 1993 году решением Президиумов Российской Академии наук (РАН) и Сибирского отделения (СО) РАН были созданы в составе самостоятельных научно - исследовательских институтов (имели собственные уставы, назывались Институт прикладной экологии Севера и Институт северного луговодства) в Объединенном Институте эколога - биологических проблем Севера СО РАН.

В 1994 году они вошли в состав Академии наук Республики Саха (Якутия) в качестве государственных учреждений, выполняющих научные исследования и получили современное название.

Возможное решение вопросов:

После решения о передаче в федеральную собственность, на финансирование из федерального бюджета, при условии финансирования из дополнительных источников Минфином РФ научных учреждений АН РС (Я) через РАН возможна следующая структура научных учреждений биологического профиля (см. ниже).

Институт биологических проблем криолитозоны СО РАН (далее ИБПК СО РАН) вполне может охватить своей современной структурой при определенной ее корректировке все

научные направления двух Институтов Академии наук РС (Я) и будет создан Институт, включивший в состав ИБПК СО РАН все структуры ИПЭС АН РС (Я) и ИСЛ АН РС (Я).

Предлагаемая структура Института биологических проблем криолитозоны СО РАН

Отдел ботаники

- Лаборатория флористики и систематики растений

группа флористики и систематики низших растений группа флористики и систематики высших растений В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИСЛ АН РС (Я).

- Лаборатория геоботаники и растительных ресурсов

группа растительных ресурсов группа фитоценологии

В состав лабораторий, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИСЛ АН РС (Я) и ИПЭС АН РС (Я).

- Лаборатория экофизиологии и биохимии растений

группа экофизиологии растений

группа биохимии растений

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН,

войдут сотрудники ИСЛ АН РС (Я).

- Лаборатория экспериментальной и прикладной ботаники

научно-консультационный центр по луговодству и кормопроизводству

группа семеноводства многолетних трав

группа рекультивации ландшафтов

Лаборатория будет создана на базе структур ИСЛ АН РС (Я) и

ИПЭС АН РС (Я) с привлечением Якутского ботанического

сада ИБПК СО РАН.

- Лаборатория молекулярной биологии и биотехнологии растений

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИСЛ АН РС (Я).

Отдел зоологии

Лаборатория систематики и экологии беспозвоночных

Лаборатория териологии

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИПЭС АН РС (Я).

Лаборатория орнитологии

Лаборатория гидробиологии

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИПЭС АН РС (Я).

- Лаборатория экспериментальной и прикладной зоологии

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИПЭС АН РС (Я).

- Лаборатория палеозоологии и палеонтологии (Музей мамонта).

Лаборатория будет создана на базе структур ИПЭС АН РС (Я).

Отдел почвоведения и геохимии ландшафтов

- Лаборатория агрохимии и прикладного почвоведения

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИПЭС АН РС (Я), ИСЛ АН РС (Я).

- Лаборатория криопочвоведения

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИПЭС АН РС (Я).

Отдел интеграционных и междисциплинарных исследований

- Лаборатория физико-химических методов анализа и радиоэкологии

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИПЭС АН РС (Я) и Президиума АН РС (Я) (отдел физико-химических исследований).

- Лаборатория биологических информационных систем

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИПЭС АН РС (Я) и ИСЛ АН РС (Я).

Филиал «Якутский ботанический сад» ИБПК СО РАН (ныне существующий филиал).

Лаборатория интродукции травянистых растений

Лаборатория интродукции древесно-кустарниковых растений и дендрарий

Группа тропических и субтропических растений

Лаборатория популяционной биологии растений

В состав лаборатории, наряду с сотрудниками ИБПК СО РАН, войдут сотрудники ИСЛ АН РС (Я).

Основания для вхождения в состав научных учреждений ИБПК СО РАН:

1. Оба Института находятся под научно-методическим руководством Объединенного Ученого Совета по биологическим наукам СО РАН, тесно взаимодействуют с Институтами СО РАН, руководители Институты входят в состав ОУС в качестве членов ОУС с совещательным голосом. Оба Института в своей практике используют биологические и экологические методы исследования, занимаются фундаментальными и прикладными исследованиями в области биологии и экологии.

Исторически Институты были в составе СО РАН, выполняли работы по планам научных работ СО РАН. При создании Институты штаты Объединенного Института были разделены на 3 самостоятельных Института.

Основное фундаментальное направление ИБПК СО РАН от присоединения двух научных учреждений АН РС (Я) этого существенно не изменится, так Институт занимается общими вопросами изучения биологических ресурсов, экологии, антропогенной трансформации экосистем криолитозоны.

Предлагаемая структура объединяет все три биологических института в в один и решает большинство вопросов реорганизации биологической науки в РС (Я). При создании межинститутских проектов с ЯНИИСХ будут решены вопросы аграрно-биологического научно-исследовательского кластера.

3. Институт гуманитарных исследований и Институт региональной экономики АН РС (Я) должны быть включены в состав ЯНЦ СО РАН

Основная тематика исследований Института гуманитарных исследований – фундаментальная, за исключением проектов по политологии и социологии. Вследствие этого актуальным представляется передача его в федеральную собственность в структуру ЯНЦ СО РАН в качестве самостоятельного юридического лица. В своем кластере по кадровому составу он более близок к ИСПТ СО РАН. Сходный, социально-гуманитарный профиль он имеет

Институт региональной экономики исторически связан с ЯНЦ

Институт здоровья АН РС(Я) должен быть включен в состав ЯНЦ РАМН

В частности, требует существенного усиления кадрового состава ЯНЦ РАМН, в котором 14 ведущих исследователей – совместители из других учреждений. В частности, из 10 докторов наук – 9, из 27 кандидатов наук – 5.

В Институте здоровья 13 кандидатов наук, 6 из которых совместители.

Поэтому налицо необходимость централизации и усиления научных исследований РС (Я) в медицинской сфере.

№	Научное учреждение	Ученая степень	Должность	Статус
1	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	зав. лаб.	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	профессор	штат.
2	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	заведующая лаборато	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	профессор	штат.
3	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	зав.лаб.	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	профессор	штат.
4	ЯНЦ РАМН	д.б.н.	начальник отдела	совм.
	ЯГУ	д.б.н.	профессор	
5	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	зав. лаб.	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	зам.дир. по науч.раб.	
6	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	заведующий лаборато	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	директор,зав.каф.	
7	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	начальник отдела	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	профессор	
8	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	научный сотрудник	совм.
	ЯГУ	д.м.н.	профессор	
9	ЯНЦ РАМН	д.м.н.	старший научный сот	совм.
	ЯНИИТ МЗ РС (Я)	д.м.н.	зам.дир.по науке	штат.
10	ЯНЦ РАМН	к.м.н.	зав.лаб.	совм.
	ЯГУ	к.м.н.	доцент	штат.
11	ЯНЦ РАМН	к.б.н.	с.н.с.	совм.
	ЯГУ	к.б.н.	зав. каф. доцент	штат.
12	ИКФИА СО РАН	к.ф.-м.н.	с.н.с.	штат.
	ЯНЦ РАМН	к.ф.-м.н.	вед.инж.- программист	совм.
13	ЯНЦ РАМН	к.б.н.	старший научный сот	совм.
	ЯГУ	к.б.н.	доцент	
14	ЯНЦ РАМН	к.м.н.	старший научный сот	совм.
	ЯГУ	к.м.н.	доцент	

Проект усовершенствования организационно-экономической структуры научно-исследовательских институтов РС(Я)

Потребность региона в инвестициях в подготовку кадров для научно-исследовательских институтов

Кластерный анализ с использованием программного пакета компьютерной обработки статистических данных SPSS показал:

1. В «Физико-технологическом кластере» в состав которого входят: Институт геологии алмаза и благородных металлов (нет данных); Институт горного дела Севера СО РАН; Институт космофизических исследований и аэронавтики СО РАН; Институт мерзлотоведения СО РАН; Институт неметаллических материалов СО РАН; Институт проблем нефти и газа СО РАН; Институт физико-технических проблем Севера СО РАН:

1.1. Полностью отсутствуют исследователи группы «до 36 лет с ученой степенью» по следующим приоритетным направлениям науки 2.1., 2.2., 2.3, 2.4, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 3.1, 3.2, 3.6, 3.7, 3.9, 3.11, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7.

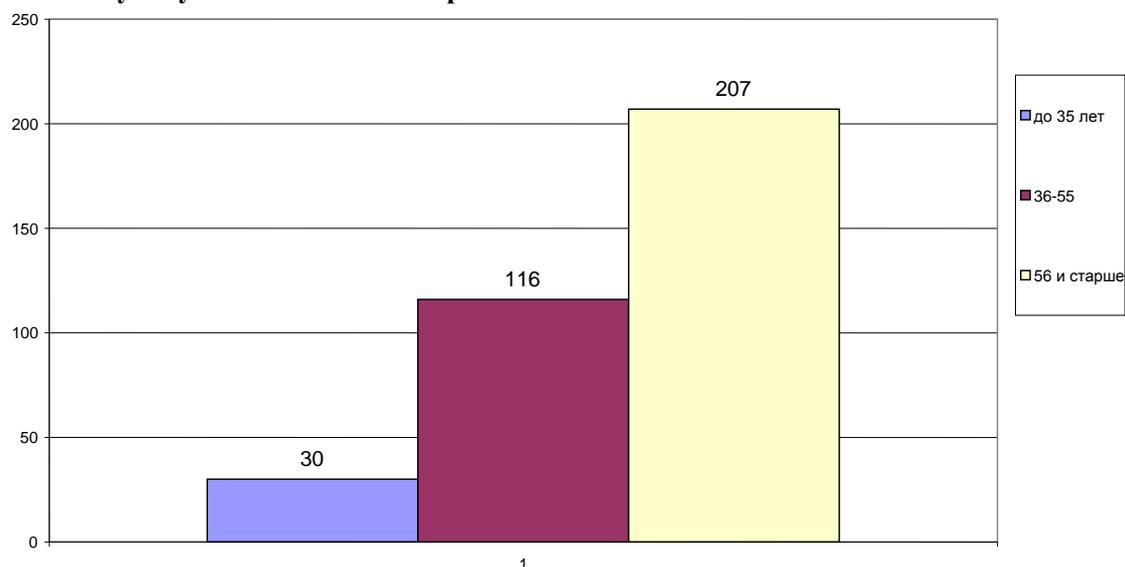
1.2. Полностью отсутствуют кандидаты и доктора наук в возрасте 36-55 лет по таким приоритетным направлениям, как 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 2.1, 2.5, 2.6, 3.1, 3.2, 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7.

1.3. В стратегическом для экономики Якутии научном секторе, имеющим непосредственное отношение к добывающей, перерабатывающей промышленности наблюдаются заметные диспропорции в возрастном составе исследователей. В частности,

демографические показатели кластера «Физико-технологический» показаны на представленной ниже диаграмме и не требуют дальнейших комментариев.

Кластерный анализ по приоритетным направлениям Кластер «Физико-технологический»						
Приор.напр-я:	Возраст:	Уч.степень:	до 35	36-55	56 и старше	Кол-во человек:
1		кандидат		2	1	3
1		доктор			1	1
1.1.		кандидат	3	8	13	24
1.1.		доктор			5	5
1.2.		кандидат	1	4	11	16
1.2.		доктор			5	5
1.3.		кандидат	1	4	13	18
1.3.		доктор			3	3
1.4.		кандидат	2	4	13	19
1.4.		доктор			3	3
1.5.		кандидат	3	8	18	29
1.5.		доктор			5	5
2		кандидат		1		1
2		доктор		1	2	3
2.1.		кандидат		4		4
2.1.		доктор			1	1
2.2.		кандидат	3	8		11
2.2.		доктор		1	1	2
2.3.		кандидат		2	4	6
2.3.		доктор		1		1
2.5.		кандидат	1	6	11	18
2.5.		доктор			6	6
2.6.		кандидат		1	1	2
2.6.		доктор			1	1
2.7.		кандидат		7	3	10
2.8.		кандидат	2	6	4	12
		доктор		1		1
2.9.		кандидат		2	1	3
		доктор		1		1
3.1.		кандидат			2	2
3.2.		кандидат	3		2	5
		доктор		1	1	2
3.5.		кандидат	2	2	6	10
3.6.		кандидат	2	9	2	13
		доктор		1	11	12
3.7.		кандидат	3	10	10	23
		доктор		2	7	9
3.9.		кандидат		2	1	3
3.11.		кандидат		2	1	3
8.1.		кандидат		2	2	4
		доктор			1	1
8.2.		кандидат	1	5	10	16
		доктор			1	1
8.3.		кандидат		2	2	4
		доктор			1	1
8.4.		кандидат	1	2	4	7
		доктор			2	2
8.5.		кандидат	1			1
		доктор			2	2
8.6.		кандидат		2	2	4
		доктор			3	3
8.7.		кандидат	1	2	2	5
		доктор			6	6

**Демографические показатели научных сотрудников,
ученую степень в кластере "Физико-технологический".**



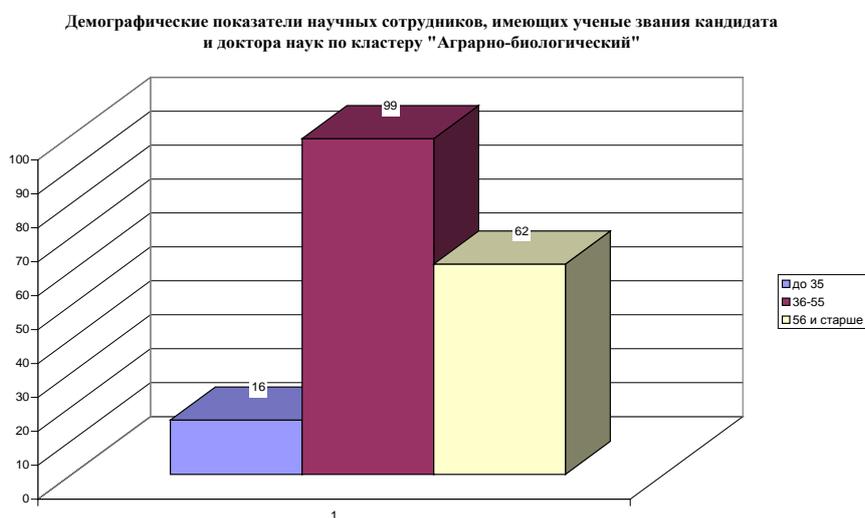
В кластере «Аграрно-биологический» в группе научных работников в возрасте до 35 лет отсутствуют специалисты с ученой степенью по направлениям 3.1., 3.4, 3.8, , 4.1, 4.5, 5.1, 5.4, 5.6, 5.8, 5.10, 6.4, 8.2, 8.6.

В группе «от 36 до 55 лет» отсутствуют научные работники с учеными степенями по направлениям 3.1, 3.4 и 6.4.

Кластерный анализ по приоритетным направлениям					
Аграрно-биологический кластер					
Приор.напр-я:	Уч.степень:	до 35	36-55	56 и старше	Кол-во человек:
3.1.	доктор			1	1
3.4.	доктор			1	1
3.8.	доктор		1		1
3.8.	кандидат			1	1
4.1.	кандидат		7	3	10
4.1.	доктор			1	1
4.2.	кандидат	4	7	7	18
4.2.	доктор			2	2
4.3.	кандидат	1	4		5
4.3.	доктор			1	1
4.4.	кандидат	2	4	2	8
4.4.	доктор		1	2	3
4.5.	кандидат		1	3	4
4.5.	доктор		2		2
4.6.	кандидат	3	3	1	7
4.6.	доктор		3	2	5
4.7.	кандидат	1	2		3
4.7.	доктор			1	1
5.1.	кандидат		9	5	14
5.1.	доктор		2	3	5
5.2.	кандидат	2	6	1	9
5.2.	доктор			1	1

5.3.	кандидат	1	13	5	19
5.3.	доктор		2	2	4
5.4.	доктор		1		1
5.4.	кандидат			1	1
5.5.	кандидат	2	8	3	13
5.5.	доктор		8	2	10
5.6.	кандидат		9	5	14
5.6.	доктор		2	3	5
5.8.	доктор		1		1
5.8.	кандидат			1	1
5.10.	доктор		1		1
5.10	кандидат			1	1
6.4.	кандидат			1	1
8.2.	кандидат		1		1
8.6.	кандидат		1		1

Диаграмма 11.



В кластере «Социально-гуманитарный» в группе научных работников в возрасте до 35 лет отсутствуют специалисты с ученой степенью по направлениям 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 2.1., 2.2.,2.3, 2.5, 2.6, 2.7, 2.9, 3.1, 3.9, 3.11, 8.1, 8.3, 8.6.

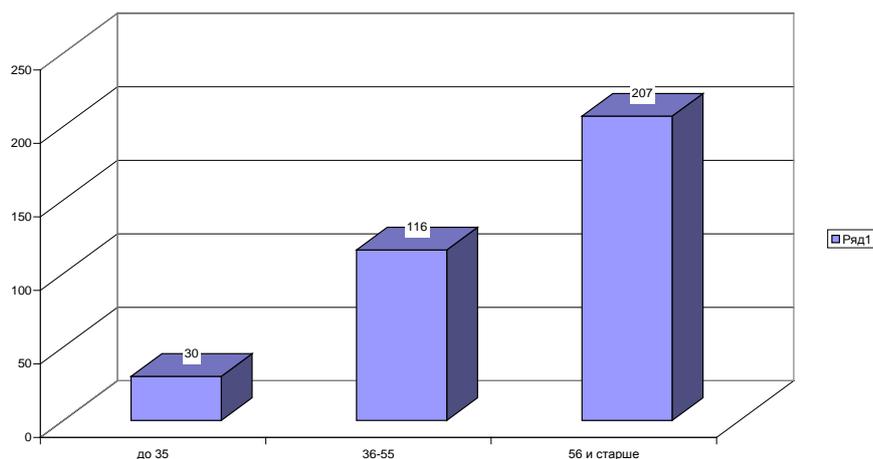
В группе научных работников в возрасте 36-55 лет отсутствуют специалисты с ученой степенью по направлениям 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 2.1, 2.5, 2.6, 3. 1,3.2.

Социально-гуманитарный кластер					
Кластерный анализ по приоритетным направлениям					
Приор.напр-я:	Уч.степень:	до 35	36-55	56 и старше	Кол-во человек:
6.2.	кандидат		1	1	2
	доктор			2	2
6.5.	кандидат	2	3	2	7
	доктор			2	2
6.6.	кандидат		1	2	3
	доктор			1	1
6.7.	кандидат	1	3	1	5
6.8.	кандидат	1	3	1	5
	доктор			2	2
6.9.	кандидат	1	3		4
	доктор		1		1

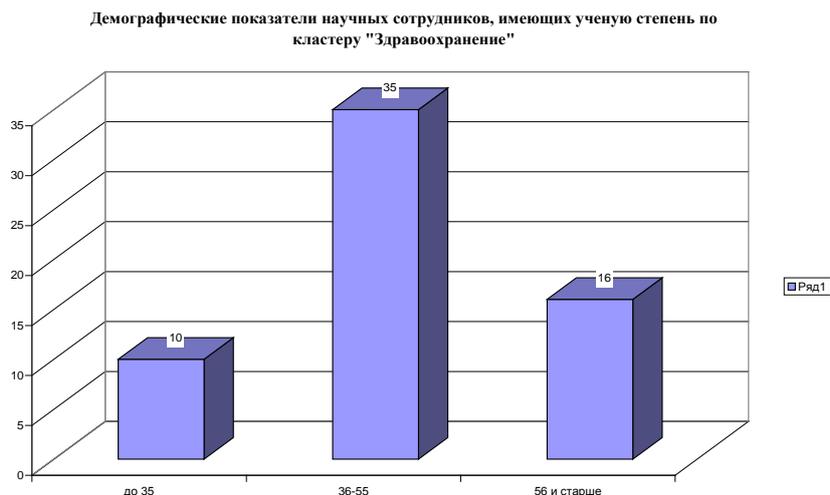
6.11.	кандидат			2	2
6.13.	кандидат	3	3		6
6.16.	кандидат		10	4	14
	доктор		1	4	5
6.17.	кандидат		4	1	5
6.18.	кандидат	5	13	9	27
	доктор	1	3	8	12
6.19.	кандидат	1	1	4	6

Диаграмма 12.

Демографические показатели научных сотрудников, имеющих ученые степени по кластеру "Социально-гуманитарный"



Социально-гуманитарный кластер					
Кластерный анализ по приоритетным направлениям					
Приор.напр-я:	Уч.степень:	до 35	36-55	56 и старше	Кол-во человек:
7.1.	кандидат	1	3		4
	доктор		1	1	2
7.2.	кандидат	2	4		6
	доктор			1	1
7.3.	кандидат	1	6	1	8
	доктор			1	1
7.4.	кандидат	4	6	3	13
	доктор		1		1
7.5.	кандидат	1	8	4	13
	доктор		1	2	3
7.6.	доктор			1	1
7.7.	кандидат		1	2	3
	доктор		1		1
7.8.	кандидат	1	3		4



Подведение итогов данного проекта привело к следующим выводам:

1. Анализ эволюции институционального подхода в зарубежных странах и отечественном опыте позволяет нам сделать вывод о том, что возможно его применение при мероприятиях Правительства Республики Саха (Якутия) по повышению эффективности инвестиций в научно-исследовательские работы. Социальные технологии по переводу научных исследований в исключительно инвестиционную сферу возможно с применением институционального подхода в общественных науках.

Вторым методологическим инструментарием представляется теория «человеческого капитала», принята в ведущих странах Запада и постепенно расширяющая свое влияние в Российской Федерации. С этой точки зрения финансовые и иные вложения в подготовку научных сотрудников академических учреждений Республики Саха (Якутия) следует считать инвестициями, желательно с введением защищенной статьи в бюджете.

2. При выборе баз данных мы столкнулись с полной неподготовленностью пользователей в финансовом плане. Непосредственное влияние также оказывает человеческий фактор, когда большинство пользователей – работников отделов кадров и ученых секретарей не обучены для работы со специализированным программным обеспечением в силу объективных обстоятельств. В связи с этим предлагается в качестве основного формата, по которому проходит первоначальный сбор материала по информационной базе научных кадров РС (Я) Майкрософт Эксель (Microsoft Excel).

Дальнейшую обработку статистических данных представляется необходимым проводить в специализированных компьютерных программах, в частности на программных продуктах фирмы SPSS Inc.

3. При исследовании организационно-экономической структуры и кадрового потенциала научно-исследовательских институтов нами выделены

- наличие некоторой раздробленности, элементности при переходе научно-исследовательских институтов на многоканальную модель финансирования. Ориентированность исключительно на нужды государственных органов ограничивает перспективы становления многоканальной модели финансирования научно-исследовательских работ;

- недостаточное внимание к проблеме управления инновациями с целью снижения издержек при переходе к многоканальной модели финансирования научно-исследовательских работ;

- фактическое отсутствие адаптированных методик управления кадровым потенциалом научно-исследовательских институтов при параллельном переходе к многоканальной модели финансирования и инновационному развитию;

– существующий недостаток кадрового обеспечения науки по ряду приоритетных направлений и их неизбежное свертывание в научно-исследовательских институтах, обеспечивающих научное сопровождение ключевых отраслей промышленности республики;

В связи с этим нами рекомендуется:

– «кластеризация» научно-исследовательских проектов, выдвигаемых на открытый конкурс РС (Я) на право заключения государственных контрактов на выполнение научно-исследовательских работ, с тем, чтобы в одном проекте участвовали несколько институтов.

4. Предварительный экспертный опрос показал, что кадровый потенциал науки в связи с демографическими показателями (смертность ученых старше 56 лет) полностью исчезнет через 10 лет. При сохранении существующей ситуации с кадровым обеспечением науки стратегические направления экономики и социальная сферы республики останутся без научного сопровождения через 7 лет.

Обеспечение подготовки научных кадров в данный момент имеет недостатки, имеющие системный характер:

– в бюджете научно-исследовательских институтов отсутствует защищенная статья на подготовку кадров;

– при оформлении государственного заказа на НИР отсутствует бюджетная статья на подготовку кадров;

– в бюджете Департамента при Президенте по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров отсутствует статья на повышение квалификации и обучение научно-педагогических и научных кадров;

– в работе НИИ отсутствует среднесрочное планирование формирования местных ведомственных и межведомственных ученых советов, вследствие этого защиты диссертаций в основном проходят за пределами республики (при отсутствии защищенной статьи в бюджете);

– научные исследования фрагментарны, а приоритетные направления расплывлены среди нескольких научно-исследовательских институтов, что препятствует обмену опытом между представителями смежных научных дисциплин.

Научная молодежь:

– в абсолютном большинстве социально незащищена, в частности никак не решается жилищная проблема;

– не имеет ученой степени, необходимой для занятия высвобождающихся в НИИ руководящих должностей

– не имеет возможностей для обмена опытом с коллегами из других регионов;

– вынуждена искать гранты представителей зарубежных стран – потенциальных и вероятных противников Российской Федерации.

При желании Правительства РС (Я) сохранить и усовершенствовать необходимы следующие мероприятия:

– создание отдельного ГУ «Республиканский Центр мониторинга и подготовки научных и научно-педагогических кадров» по аналогу с Департаментом при Президенте по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров;

– в качестве одного из приоритетных показателей при организации открытого конкурса РС (Я) на НИР ввести наличие затрат на обучение научных кадров;

– при невозможности организации ГУ «Республиканский Центр мониторинга и подготовки научных и научно-педагогических кадров» в бюджете Департамента при Президенте по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров внести статью на повышение квалификации и обучение научно-педагогических и научных кадров через отдел «Послевузовской подготовки» (А.П. Федоров);

– в работе ГУ «Республиканский Центр мониторинга и подготовки научных и научно-педагогических кадров» внести среднесрочное планирование формирования местных

ведомственных и межведомственных ученых советов путем упорядочения процесса подготовки научных кадров и мониторинга имеющихся;

– в качестве одного из приоритетных показателей при организации открытого конкурса РС (Я) на НИР ввести межведомственные исследовательские проекты;

– существующие общественные организации научной молодежи не занимаются вопросами планирования восполнения научных кадров.

Решение вопросов привлечения научной молодежи:

– предусмотреть льготное кредитование приобретения жилья для научных кадров за счет средств республиканского и федерального бюджетов;

– установить персональную ответственность руководителей НИИ за показатели острепенности научной молодежи и наличие кадрового резерва научных работников;

– при составлении сметы расходов на обучение в целевой аспирантуре (очной и заочной), оформлении на соискательство в пределах и за пределами республики требовать статью на командировочные расходы и проживание.

5. Функциональный и кластерный анализ организационной структуры науки требует замены в части кластеризации научно-исследовательских проектов по приоритетным

Избегая субъективных оценок, отметим, что через 10 лет кадровый потенциал научно-исследовательских институтов исчезнет полностью и исследования для республики будут проводить представители других регионов.

Глава 2.

Мониторинг как информационная база для регулирования кадрового потенциала муниципального управления региона

В 2009 г. автору были заказаны исследовательские проекты, посвященные кадровому потенциалу государственной и муниципальной службы Республики Саха (Якутия)²⁷⁰.

Исторически сложилось, что основным генератором нововведений – инноваций в нашей стране является государство. Достаточно вспомнить реформы Петра I, Екатерины II, Крестьянскую реформу, промышленную революцию рубежа XIX-XX столетий, всю нашу советскую историю.

В этот период Президент Российской Федерации Д.А. Медведев определил пять стратегических векторов экономической модернизации нашей страны:

– лидерство по эффективности производства, транспортировки и использования энергии, новым видам топлива;

– ядерные технологии;

– усовершенствование информационных технологий, в том числе процессы развития глобальных общедоступных информационных сетей с использованием суперкомпьютеров и другой необходимой материальной базы;

– дальнейшее развитие собственной наземной и космической инфраструктуры передачи всех видов информации;

– лидерство в производстве отдельных видов медицинского оборудования, сверхсовременных средств диагностики, медикаментов для лечения вирусных, сердечно-сосудистых, онкологических и неврологических заболеваний.

²⁷⁰ Постановление Правительства РС (Я) от 26 декабря 2008 года № 577 «Об утверждении Республиканской целевой программы формирования резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия) на 2009-2011 годы».

Вместе с тем, 1990-е годы оставили определенный след и на кадровом потенциале муниципального управления. Определенный отток кадров из сельской местности обусловил выделение группы управленцев муниципального уровня, которые имеют исключительно среднее специальное образование. Вероятно, эти кадры ранее работали в сельском хозяйстве на уровне бригадиров. Не отрицая их практической сметки, навыков коммуникации, большого антикризисного опыта следует указать на то, что они не умеют ставить и решать задачи стратегического характера. Поэтому возникает существенная потребность в пересмотре модели подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров и процедурам их аттестации. Это личная точка зрения автора.

Разработка системы мониторинга является основой для принятия управленческих решений по оптимизации кадрового потенциала муниципального управления. Значение кадрового потенциала муниципальной службы обусловило:

- потребность в существенном теоретическом осмыслении институциональных основ регулирования кадрового потенциала государственной гражданской службы и определения методики сбора, анализа и обобщения информации;

- необходимость разработки алгоритмов и программ, позволяющих обоснованно и надежно прогнозировать состояние профессиональных кадров в органах государственной власти Республики Саха (Якутия);

- потребностью в проведение мониторинга профессиональных кадров в органах государственной власти Республики Саха (Якутия), анализе человеческого капитала профессиональных кадров в органах государственной власти Республики Саха (Якутия);

- разработку рекомендаций по модели оптимизации кадрового потенциала органов государственной власти Республики Саха (Якутия).

Цель исследования: анализ кадрового потенциала муниципальной службы, выявление основных направлений повышения эффективности управления ее кадровым потенциалом, как важного элемента развития нашей республики.

Задачи:

- определение методики сбора, анализа и обобщения информации;

- разработка алгоритмов и программ, позволяющих обоснованно и надежно прогнозировать состояние профессиональных кадров в органах местного самоуправления Республики Саха (Якутия);

- проведение мониторинга профессиональных кадров в органах местного самоуправления Республики Саха (Якутия);

- подготовка информации к статистическому анализу;

- обобщение результатов и разработка рекомендаций;

- анализ человеческого капитала профессиональных кадров в органах местного самоуправления Республики Саха (Якутия);

- разработка рекомендаций по модели оптимизации кадрового потенциала органов местного самоуправления Республики Саха (Якутия).

Некоторый опыт, наработанный в качестве консультанта привел нас к выводу о том, что в управлении человеческими ресурсами существуют две основные проблемы – «деньги» и «кадры».

Первая проблема обусловлена недостатками механизма финансирования, когда фактически отсутствует определенная методика расчетов социального и экономического эффекта от деятельности органов муниципального управления. Этот недостаток следует ликвидировать.

Вторая проблема непосредственно связана с первой: это эффективность управления кадровым потенциалом, отсутствие методически выверенного инструментария для его измерения, некоторые недоработки в анализе и перспективном планировании. Эти недостатки следует устранить.

Усовершенствование планирования экономики в Республике Саха (Якутия) требует теоретического осмысления и адаптации этих теорий к нашим реалиям.

С середины XX века информация рассматривается как общенаучное понятие. Оно выражает обмен сведениями между людьми, человеком и автоматом, автоматом и автоматом, обмен сигналами между живой и неживой природой в животном и растительном мире, а также генетическую информацию.

В разных областях знаний определение данного понятия интерпретируется по-разному. Например, в кибернетике, математике - это количественная мера, уменьшающая неопределенность. В менеджменте под информацией понимаются сведения об объекте управления, явлениях внешней среды, их параметрах, свойствах и состоянии на конкретный момент времени.

Трудно переоценить роль информации в управлении. Она является предметом управленческого труда, средством обоснования управленческих решений, без которых процесс воздействия управляющей подсистемы на управляемую и их взаимодействия невозможен. В этом смысле информация выступает основополагающей базой процесса управления.

Высокой значимостью информации, используемой для разработки управленческих решений, обусловлены предъявляемые к ней требования: достоверности, полноты, своевременности, краткости, четкости, непротиворечивости и др.

Требование, как полнота информации, определяет различные обстоятельства разработки и типы принимаемых решений: в условиях определенности, риска и неопределенности. А это, в свою очередь, сопряжено с использованием различных подходов, методов разработки решений и их результатами.

Источники сбора информации могут быть самыми разнообразными: от средств массовой информации до проведения специальных исследований самостоятельно либо с обращением в соответствующие фирмы. Затраты на получение информации могут достигать значительных сумм, поэтому объем необходимой информации для решений должен оцениваться предварительно.

Методы сбора информации могут быть неформальными и формальными. К первой группе относятся способы получения информации путем непосредственного общения с подчиненными, коллегами, клиентами, деловыми партнерами. Однако динамичность рыночных ситуаций потребовала ускорения процессов сбора, передачи, обработки информации, создания новых информационных технологий.

Компьютеризация процесса принятия решений - необходимость, обусловленная современными потребностями управленческой деятельности. Внедрение компьютерной техники и кардинальное изменение на этой основе информационно-коммуникационных процессов непосредственно влияют на принятие управленческих решений. Постоянно возрастающий объем информации и относительно низкая производительность труда людей, занятых ее обработкой, вызвали к жизни новые информационные технологии (НИТ). Это целостные технологические системы по принятию управленческих решений, однако, их внедрение в новых экономических условиях крайне затруднено. Поэтому мы ведем речь о мониторинге общедоступном, не требующем внедрения новых программных продуктов, оборудования.

Соответственно, основной задачей социального технолога – государственного деятеля в плане кадров является создание «правил игры», при котором взаимодействие будет налажено для выполнения новых инновационных задач, которые поставило руководство нашей страны.

К числу вопросов, которые необходимо решить при управлении кадровым потенциалом можно отнести:

– наличие некоторой раздробленности, элементности при формировании кадрового потенциала органов управления, особенно муниципального. Ориентированность

исключительно на местные кадры ограничивает перспективы становления новой управленческой элиты на местах, лишает управленцев горизонтальной мобильности. Причина – если муниципальный служащий не продвигается по карьере на районный или республиканский уровни, то следует застой в его деятельности;

– недостаточное внимание к проблеме управления инновациями. У нас нет курсов, программ по инновационному менеджменту для муниципальных служащих. Требуется интеграция с наукой, производством, в целом муниципальные органы власти занимаются исключительно социальными, экономическими вопросами;

– фактическое отсутствие адаптированных методик управления кадровым потенциалом муниципального управления по инновационным сценариям.

В частности, формирование базы данных «Кадры муниципальной службы Республики Саха (Якутия)» призвано послужить основой для создания кадров нового поколения муниципальной службы.

Сказанное выше позволяет нам сделать следующие выводы:

1. Институциональный подход в нашем видении – система правил, которые необходимо ввести между Департаментом кадровой политики, государственной и муниципальной службы при планировании аттестации муниципальных служащих. Также необходимо закрепить ответственность за кадровый потенциал муниципального образования на уровне первого заместителя или заместителя. Анализ эволюции институционального подхода и применения его в некоторых зарубежных странах, позволяет сформулировать следующее положение институционального подхода при регулировании кадровых процессов:

- изменение модели взаимодействия обусловит более тесную интеграцию между государственными органами и муниципальными образованиями;

- инновационный вектор развития кадров на уровне муниципальных поселений будет развит при формировании государством механизмов планирования, финансирования, подготовки и расстановки кадров.

2. В общественных науках начинает преобладать подход, при котором финансирование подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников рассматриваются не как затраты, а как инвестиции в человеческий капитал. В этой связи актуальным представляется совершенствование менеджмента в системе подготовки кадров ориентированного на экономическую отдачу.

К числу вопросов, которые требуют решения можно отнести:

– наличие некоторой раздробленности, элементности при планировании кадров на уровне муниципальных поселений. Ориентированность исключительно на имеющуюся практику рекрутинга, обучения кадров муниципальной службы путь, который решает только текущие планы;

– недостаточное внимание к проблеме управления кадрами, связанное снижением издержек при переходе к новым условиям хозяйствования;

– фактическое отсутствие адаптированных методик управления кадровым потенциалом муниципальной службы.

Анализ данных по кадровому потенциалу муниципальной службы Республики Саха (Якутия)

Сфера применения метода: мониторинг кадрового потенциала органов местного самоуправления Республики Саха (Якутия).

Цель разработки – разработка недорогих и доступных для большинства исследователей, практических работников социальных технологий, повышающих эффективность государственного регулирования кадрового потенциала.

Этапы анализа:

Функциональный анализ муниципальных образований Республики Саха (Якутия)

Создание информационной персонифицированной базы данных кадров

Проведение функционально-стоимостного анализа

Выделение на этой основе возможностей:

Усовершенствования организационно-экономической основы

Оптимизации кадрового потенциала в плане восполнения прогнозируемой убыли кадров и кадрового усиления исполняемых функций.

Для постоянного мониторинга нами создана и апробирована модель персонифицированной базы данных муниципальной службы. Созданный практический инструментарий, ранее апробированный нами при мониторинге кадрового потенциала научно-исследовательских институтов, позволяет осуществлять контроль за каждым сотрудником муниципального образования.

База данных позволяет нам подавать запросы по нескольким параметрам: возрасту, должности, ФИО, наработанному стажу работы, полученному образованию, пройденным курсам повышения квалификации и т.д.

Общая численность муниципальных служащих Республики Саха (Якутия) составляет 2 789 единиц, из них:

– 1 914 муниципальных служащих с высшим профессиональным образованием;

– 741 со средним специальным образованием;

– 134 с общим средним образованием.

В социологическом исследовании из 36 муниципальных образований приняли участие 31 муниципальное образование, кроме Абыйского, Момского, Хангаласского, Эвено-Бытантайского улусов и городского округа «Жатай». В результате этого в социологическом исследовании использованы данные 2 411 фактически работающих муниципальных служащих. В 2008 году сменили свою работу 267 муниципальных служащих, из них 64 в связи с выдвижением на другие должности.

Из 163 заместителей глав:

– 4 заместителя главы с общим образованием (средняя школа)

– 24 заместителя глав со средним специальным образованием.

Ввиду определенного кадрового дефицита представляется необходимым, чтобы 26 заместителей глав получили высшее профессиональное образование или прошли соответствующую профессиональную переподготовку. При необходимости, специалисты могут составить калькуляцию, с учетом транспортных расходов, проживания и стоимости учебы.

в) из 619 специалистов муниципальных образований

– 25 (4%) имеют общее образование (средняя школа)

– 180 специалистов имеют среднее специальное образование, из них молодежь составляет 64 чел., лица среднего возраста – 103, старшее поколение муниципальных служащих-специалистов – 17.

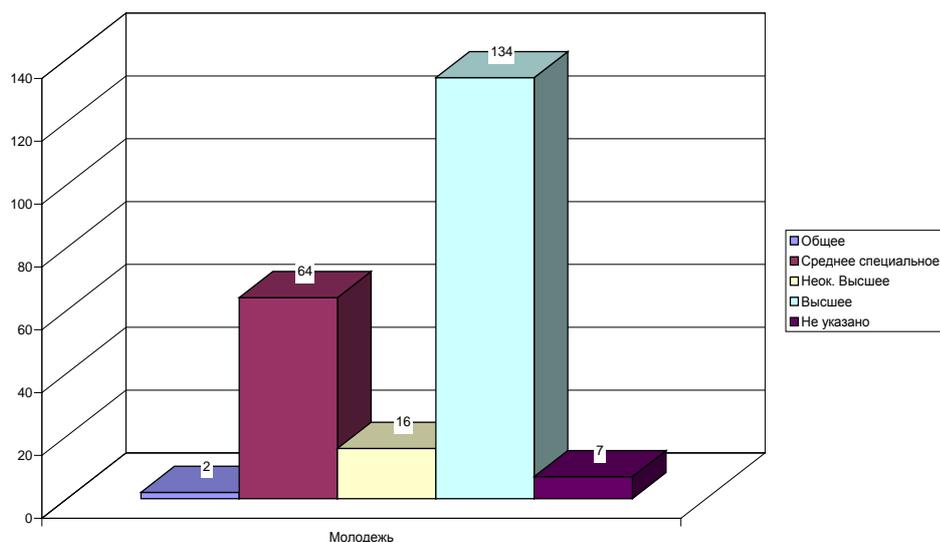
– незаконченное высшее имеют 35 специалистов.

– высшее образование имеют 352 специалиста, вместе с тем, выборочный анализ по возрастным показателям отражает, что примерно 10% муниципальных служащих с высшим образованием в ближайшее время

**Возрастной состав работников муниципальных образований РС(Я)
(31 муниципальное образование)**

№	Улусы	19-30	30-40	40-50	50-55	55-60	свыше 60
1	Алданский	30	24	32	15	14	3
2	Аллаиховский	7	8	8	9	3	1
3	Амгинский	15	18	36	20	6	2
4	Анабарский	11	7	9	2	4	1
5	Булунский	8	8	13	13	2	1
6	Верхневиллюйский	18	21	39	14	16	8
7	Вернеколымский	7	8	6	2	1	1
8	Верхоянский	11	6	12	5		
9	Виллюйский	2	11	13	2	2	
10	Горный	8	31	17	6	4	
11	Жиганский	8	3	7	1		
12	Кобяйский	14	23	20	8	6	
13	Ленский	42	35	46	25	14	5
14	Мегино-Кангаласский	5	12	8	8	2	
15	Мирный	60	52	33	11	6	2
16	Намский	15	34	40	14	6	1
17	Нерюнгри	26	34	33	14	16	2
18	Нижнеколымский	7	5	3	2		1
19	Нюрбинский	20	18	25	15	7	
20	Оймяконский	8	24	13	9	8	1
21	Олекминский	31	26	36	15	14	5
22	Оленекский	11	4	14	5		
23	Среднеколымский	8	19	18	7	6	2
24	Сунтарский	19	35	43	18	6	3
25	Таттинский	26	21	25	8	2	5
26	Томпонский	15	15	16	11	9	
27	Усть-Алданский	26	33	32	19	10	1
28	Усть-Майский	7	6	6	8		2
29	Усть-Янский	18	16	16	11	2	3
30	Хангаласский						
31	г.Якутск	24	20	25	11	6	1

Специалисты-молодежь в МО по образованию



Дополнительная обработка данных в пакете статистического анализа SPSS показала
Таблицы сопряженности

Сводка обработки наблюдений						
	Валидные		Наблюдения Пропущенные		Итого	
	N	Процент	N	Процент	N	Процент
Улус * Образование	1880	99,8%	3	,2%	1883	100,0%

**Образовательный состав работников муниципальных образований РС(Я)
(31 муниципальное образование)**

№	Улусы	Среднее общее	Среднее специальное	Незаконченное высшее	Высшее
1	Алданский	7	25	6	79
2	Аллаиховский	2	14		20
3	Амгинский				67
4	Анабарский	2	5	2	23
5	Булунский	3	18	3	20
6	Верхневиллоуский	5	38	14	60
7	Вернеколымский	2	4	2	19
8	Верхоянский				28
9	Виллоуский		2		30
10	Горный	5	11	4	47
11	Жиганский		5		14
12	Кобяйский	16	15	4	41
13	Ленский	13	36	1	117
14	Мегино-Кангаласский		2		36
15	Мирный	9	13	11	107
16	Намский	1	32	6	68
17	Нерюнгри		21	6	98
18	Нижнеколымский		3		15
19	Нюрбинский	2	30	3	83
20	Оймяконский	3	21	4	32
21	Олекминский	7	41		73
22	Оленекский		10	1	24
23	Среднеколымский	8	18	1	28
24	Сунтарский	4	36	5	83
25	Таттинский		22	11	54
26	Томпонский	6	11	7	43
27	Усть-Алданский	1	25	12	77
28	Усть-Майский	4	9	3	16
29	Усть-Янский	5	21	7	31
30	Хангаласский				
31	г.Якутск		2		86

**Стаж работы на муниципальных должностях работников муниципальных образований
Республики Саха (Якутия)
(31 муниципальное образование)**

№	Улусы	До 1 года	До 3 лет	До 5 лет	До 10 лет	Свыше 10 лет
1	Алданский	23	50	25	19	
2	Аллаиховский	6	14	9	6	1
3	Амгинский	26	29	16	18	8
4	Анабарский	21	7	2	3	1
5	Булунский	18	22	4	1	
6	Верхневиллюйский	12	46	19	15	24
7	Вернеколымский	9	7	2	6	
8	Верхоянский	8	13	2	8	2
9	Виллюйский	11	14	4	3	
10	Горный	22	23	8	9	3
11	Жиганский	7	8	2	1	1
12	Кобяйский	18	19	14	8	11
13	Ленский	55	69	12	21	10
14	Мегино-Кангаласский	14	12	8	3	
15	Мирный	36	73	34	19	4
16	Намский	38	33	15	10	13
17	Нерюнгри	49	44	12	7	13
18	Нижнеколымский	7	5	3	3	
19	Нюрбинский	17	48	26	14	12
20	Оймяконский	19	23	4	7	10
21	Олекминский	31	41	16	12	21
22	Оленекский	11	6	4	10	4
23	Среднеколымский	11	17	19	7	
24	Сунтарский	38	51	18	19	12
25	Таттинский	8	31	17	22	9
26	Томпонский	18	23	5	12	8
27	Усть-Алданский	40	44	13	12	12
28	Усть-Майский	5	9	12		3
29	Усть-Янский	34	19	4	3	5
30	Хангаласский					
31	г.Якутск	31	24	8	23	

**Профессиональный состав работников муниципальных образований Республики Саха (Якутия) по специальностям
(31 муниципальное образование)**

№	Улуусы	культура	педагогика	здравоохранение	юр.-ос.	экономическое (финансовое)	промышлен-сть	строит-во	другие
1	Алданский	1	14		18	45	12	3	16
2	Аллаиховский	5	9		2	9			9
3	Амгинский	2	26	3	6	19	1	6	28
4	Анабарский	1	8		3	8	2	3	6
5	Булунский	3	10	1	3	11	1	2	14
6	Верхневиллюйский	5	23	1	7	31	5	3	38
7	Вернеколымский		2		4	10	1	2	3
8	Верхоянский		15		4	6		2	6
9	Виллюйский	1	10		3	9		5	2
10	Горный	1	27		3	16	2	3	16
11	Жиганский	2	3		2	3	3		6
12	Кобяйский	1	12	1	3	21	3	2	18
13	Ленский	3	22		23	41	11	5	34
14	Мегино-Кангаласский		14		3	11		7	2
15	Мирный	1	18	1	16	62	1	9	51
16	Намский	1	20		8	30	1	6	41
17	Нерюнгри	4	20	2	13	38	10	11	27
18	Нижнеколымский		4		5	4		2	3
19	Нюрбинский	5	27	1	6	26	4	5	31
20	Оймяконский	1	6		3	22	2	3	17
21	Олекминский	3	23		4	31	10		50
22	Оленекский	3	11		2	11		2	6
23	Среднеколымский	2	12	1		16		2	17
24	Сунтарский	4	33	2	5	35	7	2	23
25	Таттинский	2	23	2	9	32	1	2	16
26	Томпонский	1	10	2	7	14	5	4	17
27	Усть-Алданский	10	35		12	27	2	4	30
28	Усть-Майский	1	2			14	2	2	6
29	Усть-Янский	3	12	1	5	19	5	3	11
30	Хангаласский								
31	г.Якутск	1	30	4	14	23	5	5	6

	Доля лиц с высшим профессиональным образованием (%)			
	Среднее общее	Среднее специальное	Незаконченное высшее	Высшее
Верхневилуйский	3,5	35,4	11,5	49,6
Кобяйский	19,4	25	2,8	52,8
Олекминский	17,1	26,8	0,8	55,3
Вилуйский	4,8	33,8	4,8	56,6
Намский	6,5	24,1	8,3	61,1
Ленский	8,7	28,3	1,4	61,6
Усть-Майский	5	28,3	5	61,7
Сунтарский	6,6	27	2,5	63,9
Алданский	5,1	26,5	2,6	65,8
Абыйский		27,5	5	67,5
Мегино-Кангаласский	1,8	28,1	2,6	67,5
Нюрбинский	4,5	25		70,5
Амгинский	10,7	17		72,3
Горный	2,8	22,5	1,4	73,2
Хангаласский	0,8	22,9	0,8	75,4
Нюрингринский		17,6	3,2	79,2
Таттинский		20		80
Чурапчинский		12,5		87,5
Якутск		7,8	0,7	91,5
Итого	5,5	24,5	2,9	67,1

	Доля лиц со средним профессиональным образованием (%)			
	Среднее общее	Среднее специальное	Незаконченное высшее	Высшее
Верхневилуйский	3,5	35,4	11,5	49,6
Вилуйский	4,8	33,8	4,8	56,6
Ленский	8,7	28,3	1,4	61,6
Усть-Майский	5	28,3	5	61,7
Мегино-Кангаласский	1,8	28,1	2,6	67,5
Абыйский		27,5	5	67,5
Сунтарский	6,6	27	2,5	63,9
Олекминский	17,1	26,8	0,8	55,3
Алданский	5,1	26,5	2,6	65,8
Кобяйский	19,4	25	2,8	52,8
Нюрбинский	4,5	25		70,5
Намский	6,5	24,1	8,3	61,1
Хангаласский	0,8	22,9	0,8	75,4
Горный	2,8	22,5	1,4	73,2
Таттинский		20		80
Нюрингринский		17,6	3,2	79,2
Амгинский	10,7	17		72,3
Чурапчинский		12,5		87,5
Якутск		7,8	0,7	91,5
Итого	5,5	24,5	2,9	67,1

Доля муниципальных служащих с общим образованием	
Кобяйский	19,4
Олекминский	17,1
Амгинский	10,7
Ленский	8,7
Сунтарский	6,6
Намский	6,5
Алданский	5,1
Усть-Майский	5
Вилуйский	4,8
Нюрбинский	4,5
Верхневилуйский	3,5
Горный	2,8
Мегино-Кангаласский	1,8
Хангаласский	0,8
Итого	5,5

Таким образом:

наибольшее количество муниципальных служащих с высшим профессиональным образованием работают в г. Якутске. Это объясняется высоким образовательным уровнем жителей города, высоким уровнем конкуренции (91,5%).

в группу с наибольшей долей специалистов с высшим профессиональным образованием входят Чурапчинский (87,5%), Таттинский (80%), Нюрингринский (79,2%), Хангаласский (75,4%).

высокие показатели доли муниципальных служащих с высшим профессиональным образованием наблюдаются в муниципальных образованиях: Горном (73,2%), Амгинском (72,3%), Нюрбинском (70,5%), Мегино-Кангаласском (67,5 (%), Абыйском (67,5%), Алданском (65,8%).

в Вилуйском, Намском, Ленском, Усть-Майском, Сунтарском и Олекминском улусах данные по доле лиц ниже, чем в первых двух группах и городе Якутске.

Крайне низка доля лиц с высшим профессиональным образованием среди муниципальных служащих Верхневилуйского и Кобяйского улусов.

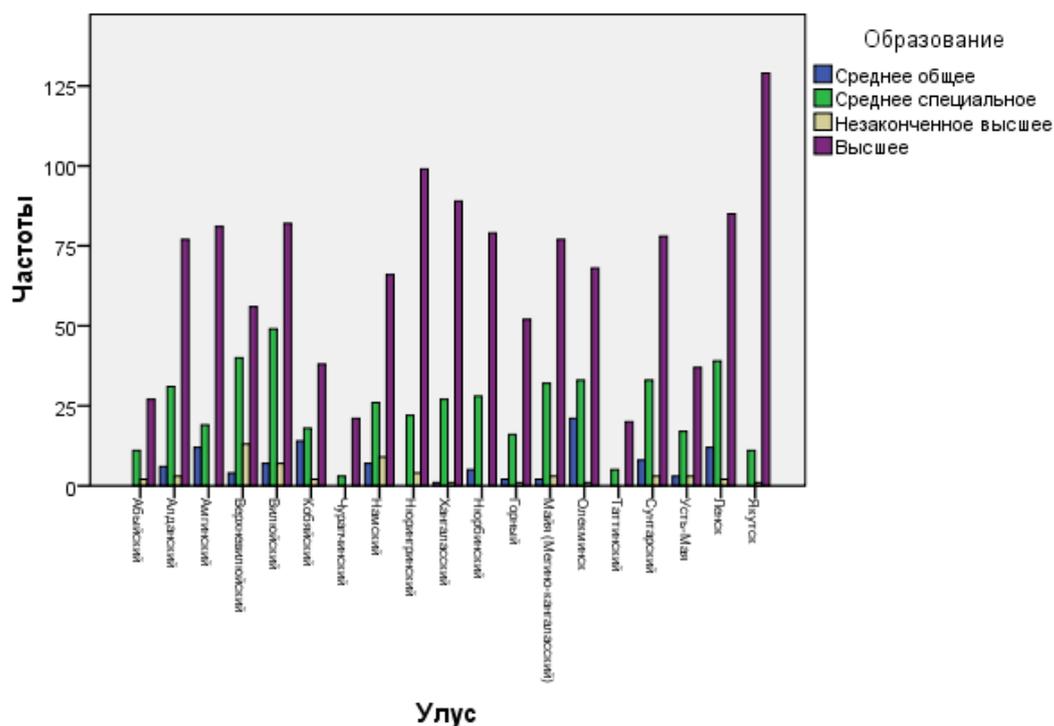
По доле сотрудников со средним профессиональным образованием в общей доле муниципальных служащих лидируют:

Верхневилуйский, Вилуйский, Ленский, Усть-Майский, Мегино-Кангаласский, Абыйский улусы. Запрос информации по созданной нами базе показывает, что из 23 муниципальных служащих Абыйского района 3 имеют специальное образование в области государственного и муниципального управления.

В Вилуйском улусе специальность «Государственное и муниципальное управление» среди лиц с высшим образованием имеют 4 чел.

Вызывает вопросы значительная доля муниципальных служащих с общим образованием, на базе общеобразовательной школы в Кобяйском улусе – 19,4%, Олекминском – 17,1%.

Столбчатая диаграмма



Изучение данных мониторинга кадрового потенциала показало, что:

1. Определенный отток кадров из сельской местности в 1990-е годы обусловил выделение группы управленцев муниципального уровня, которые имеют исключительно среднее специальное образование. Вероятно, эти кадры ранее работали в сельском хозяйстве на уровне бригадиров. Не отрицая их практической сметки, навыков коммуникации, большого антикризисного опыта следует указать на то, что они не умеют ставить и решать задачи стратегического характера. Поэтому возникает существенная потребность в пересмотре модели подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров и процедурам их аттестации. Это личная точка зрения автора.

Соответственно, средний возраст, «золотой кадровый потенциал» представлен в следующих данных, имеют среднее специальное образование – 103 чел, 176 – имеют высшее образование, 17 незаконченное высшее.

При том, что согласно федерального и республиканского законодательств муниципальные чиновники 1 и 2 разрядов должны иметь высшее профессиональное образование, данную ситуацию представляется необходимым постепенно исправить.

2. Вместе с тем, мониторинг показал, что повышение квалификации муниципальных служащих, требует существенной интенсификации. Суровые природно-климатические условия, отдаленность, отсутствие всесезонных путей сообщения выдвигают особые требования к квалификации сотрудников.

Внушает определенный оптимизм постепенное формирование группы специалистов из молодежи, большинство которой имеет высшее образование (134 – высшее, 16 – незаконченное выше, 64 – среднее специальное и 2 – общее).

Вместе с тем, наличие ряда большого контингента работников со средним профессиональным образованием требует дополнительного рассмотрения в плане соответствия их образования функциональным обязанностям.

Особые вопросы возникают к заместителям глав, имеющим общее и среднее профессиональное образование. Это связано с тем, что круг функциональных обязанностей заместителей глав и среднее специальное образование в новых условиях – несовместимы.

Если взять в качестве эталона равномерное распределение лиц молодого, среднего возрастов в муниципальном управлении, то вызывает вопросы малое количество лиц со специальным управленческим образованием. Соответственно, фактически отсутствие профильного образования существенно затрудняет не только генерацию инноваций, но и простоте выполнение должностных обязанностей. При возрастающей роли местного самоуправления, реформы бюджетирования следует уделить особое внимание переподготовке имеющихся кадров, в т.ч. и на базе среднего специального образования. При том, что абсолютное большинство бюджетов муниципальных образований далеки от статуса финансовых доноров, можно сделать вывод и о прогнозируемом снижении эффективности управления в перспективе.

Статистические данные сотрудников наиболее активного возраста в разрезе муниципальных образований позволяют нам вести речь о том, что кадровая политика требует серьезной доработки

По всей вероятности, высокая степень востребованности кадров среднего возраста в городской местности, имеющих навыки самостоятельной постановки и реализации нестандартных задач обусловила их переход в сферу услуг и на производство.

3. Кадровый потенциал муниципальной службы в ряде случаев не соответствует поставленным перед ней задачами. Это связано со значительной долей служащих со средним специальным и общим образованием в ряде муниципальных образований. В общем, советский запас кадров у ряда районов на исходе, адекватной замены ему в ряде случаев – нет.

Остроту проблемы можно снизить исключительно усилиями республиканского руководства, путем организации ускоренных моделей обучения. Вместе с тем, постепенное свертывание программ второго высшего профессионального образования продолжительностью 3,5 года обуславливает потребность организации профессиональной переподготовки.

Поэтому в настоящий момент для большинства муниципальных служащих в срочном порядке требуется переподготовка или обучение по ускоренным программам

4. База данных и методика оправдали наши ожидания и может стать индустриальным стандартом. Представляется желательным повторное исследование (мониторинг) кадрового состава с периодичностью раз в квартал, по аналогии с бухгалтерскими отчетами.

С использованием данной базы необходимо усилить контроль за процессом назначения, аттестации муниципальных служащих, выделить критерии для их дальнейшего профессионального роста, т.е. формирование кадрового резерва, ротации кадров на уровне муниципальных поселений.

Глава 3.

Модель региональной многоуровневой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов

«Нам нужны врачи, нам нужны учителя, нам нужны юристы, нам, наконец, нужны естественники и вообще работники науки... Нам нужны юристы из своей же среды, отсутствие совета и помощи которых так тягостно сказывается на малоимущей, бедной части населения. Нам... нужно поднять свое правовое и экономическое положение, а для этого необходимо исследовать, изучить свой родной край, необходимы те мертвые богатства, кои покоятся в недрах нашей земли... превратить в действительное богатство края... ждать, что кто-то придет к нам и устроит нашу жизнь, что кто-то поднимет наше благосостояние, нам не приходится. Давно известно, что чем образованнее народ, тем он лучше живет... Только при свете науки и знания мы вполне рассмотрим свою теперешнюю жизнь и сумеем устроить новую жизнь»²⁷¹.

Информационная база данных кадрового потенциала в новых условиях

У государственных деятелей может возникнуть вопрос о целесообразности формирования отраслевых баз данных – ведь есть Государственный комитет по статистике. Не дублируется ли работа? Средства налогоплательщиков могут быть теоретически эффективно использованы и на их базе.

На данный вопрос есть следующий ответ – существуют законодательные ограничения, которые не позволяют использовать первичную статистическую информацию. Соответственно персональную информацию получить с помощью органов государственной статистики нельзя.

Основные требования:

Можно долго распространяться о различных программных продуктах, высокотехнологичном оборудовании, блистая эрудицией приводить примеры передовых решений крупных транснациональных корпораций, ссылаться на точки зрения зарубежных и российских исследователей. При этом не реализовать в кратчайшие сроки ни одно из предложений.

Поэтому основным требованием к системе мониторинга кадров в Республике должна быть ее дешевизна и простота, учет уровня квалификации сотрудников на местах.

Этапы:

1. В начале года берутся те задачи, которые актуальны для каждого ведомства и в разрезе конкретных муниципальных образований
2. По этим задачам выдвигаются критерии оценки эффективности конкретных м/о
3. Эти критерии вставляются в виде столбцов в анкеты.

²⁷¹ Малькова А. Василий Никифоров. - Якутск, 1994. - С. 259.

4. Анкеты заполняются раз в полгода и в электронном виде отправляются в Департамент кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации Президента и Правительства Республики Саха (Якутия).

5. В Департаменте кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации Президента и Правительства Республики Саха (Якутия) они обрабатываются в MS Access или SPSS – классическом инструменте социолога.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Наименование занимаемой должности	Наименование структурного подразделения государственного органа	Общий трудовой стаж	Стаж гражданской службы	Сведения о профессиональном образовании	Присвоение ученой степени	Сведения о прохождении профессиональной переподготовки
1	Иван Иванович								
2	Мария Ивановна								
3	Александр Александрович								

Любая информационная система должна выполнять три основные функции: ввод данных, запросы по данным, составление отчетов.

Ввод данных. Система должна предоставлять возможность накопления и упорядочивания данных. Необходимо обеспечить просмотр этих данных, внесение в них изменений и дополнений с тем, чтобы поддерживать актуальность информации. Персональные данные заполняются на MS Excel, где строка – персоналия, а столбец – данные

Запросы по данным. В системе должна существовать возможность находить и просматривать отдельные части накопленной информации.

Составление отчетов. Время от времени возникает необходимость обобщать и анализировать большую группу данных (или даже все данные) информационной системы, представляя ее в виде документа.

Программных средств для автоматизации хранения и обработки информации существует предостаточно. Каждая из таких систем управления базами данных (СУБД) имеет свои преимущества и недостатки. Выбор СУБД для решения конкретной задачи – одно из основных решений, принимаемых при создании информационной системы.

Среди основных преимуществ или недостатков той или иной СУБД можно выделить такие, как производительность, масштабируемость, доступность данных, функциональные возможности сервера, открытость СУБД и наличие средств разработки и администрирования.

В электронной таблице Excel включен набор средств, позволяющий организовать простейшую базу данных и осуществлять автоматический поиск в ней необходимой информации. Создание таблицы в такой программе позволяет оперативно

пересчитывать данные при изменении какого-либо показателя или при добавлении в таблицу новых строк или ячеек. Созданную в MS Excel таблицу можно импортировать (вставить) в создаваемый документ Word, сохранив возможность обновления данных в документе в случае их изменения в исходной таблице.

Для лучшего сопоставления текстовой информации ее можно расположить в несколько колонок. Фиксированное расположение на странице частей текста одна относительно другой достигается с помощью таблицы с невидимыми ячейками. При необходимости такую таблицу можно преобразовать в обычный текст.

Значительно улучшает восприятие информации, прежде всего представленной в числовом выражении, ее графическое оформление — в виде графиков и диаграмм, которые обычно используются при подготовке отчетов, докладов, в материалах для заседаний коллегиальных органов. Поскольку таблицы достаточно сложны для восприятия в ходе публичных выступлений, то в документах, которые планируется проецировать на экран в ходе доклада, выступления (презентации) используются цветные диаграммы.

Excel не только «дружен» с текстовыми и графическими системами, но и поддерживает основные действия, характерные для систем управления базами данных (СУБД). В этом смысле современные электронные таблицы (Excel, QuattroPro, Lotus) являются интегрированными программными системами. Более того, у них развит аппарат импортирования и экспортирования данных из других программных систем.

Причины выбора Access в качестве средства хранения данных и анализа. При обработке данных мы всегда использовали профессиональный пакет статистического анализа SPSS – достаточно надежный продукт с 30-летней историей становления²⁷². Он используется многими предприятиями на Западе, Госкомстатом и социологическими структурами в нашей стране. Часть данных на начальном этапе анализа мы оработали с его использованием.

Вместе с тем, реалиями дня является его достаточно высокая стоимость, малая распространенность, очень дорогое обучение пользователей, минимум доступной литературы.

Следующим вопросом был выбор базы данных. В связи с тем, что профессиональные базы данных не отличаются демократичностью цен базу на Access ²⁷³. Он отвечает основному требованию – дешевизна, распространенность, совместимость с имеющимися в наличии программным обеспечением и не требует вложений в обучение персонала.

Вместе с тем, специалисты выделяют и другие позитивные черты данной программы:

- 1) Access специализированная программа для ведения баз данных.
- 2) Базы данных хорошо проектируются, после чего не дают сбоев. Нет проблем с построением и проверкой индексов.
- 3) Объем хранимых записей достаточен для целей мониторинга
- 4) При возникновении потребности Access хорошо приспособлен для перевода баз на SQL-сервера. А это будет важно на следующем этапе, когда будут созданы многоотраслевые базы данных по кадровому потенциалу., особенно в центрах обработки информации.

²⁷² Подробнее Вы можете посмотреть на <http://www.spss.ru>

²⁷³ Nhty

5) Access хорошо приспособлен для работы с другими программами из состава Microsoft Office. В частности, сбор анкетных данных был проведен нами в Microsoft Excel.

6) Формы (экраны) создаются быстрее, чем на других языках.

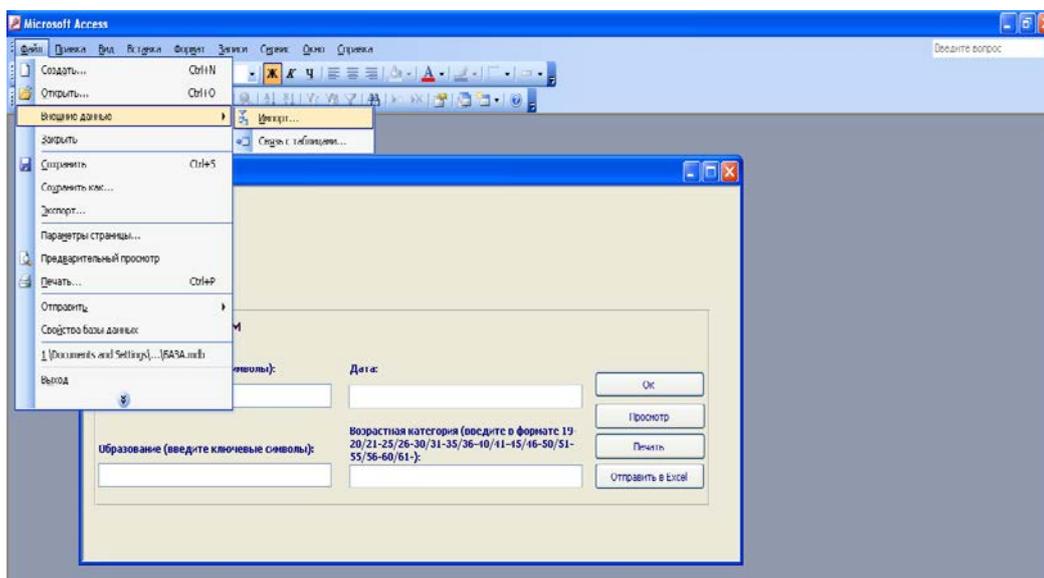
7) Access на русском языке, с ним удобно работать.

8) Быстрее делаются правки программы.

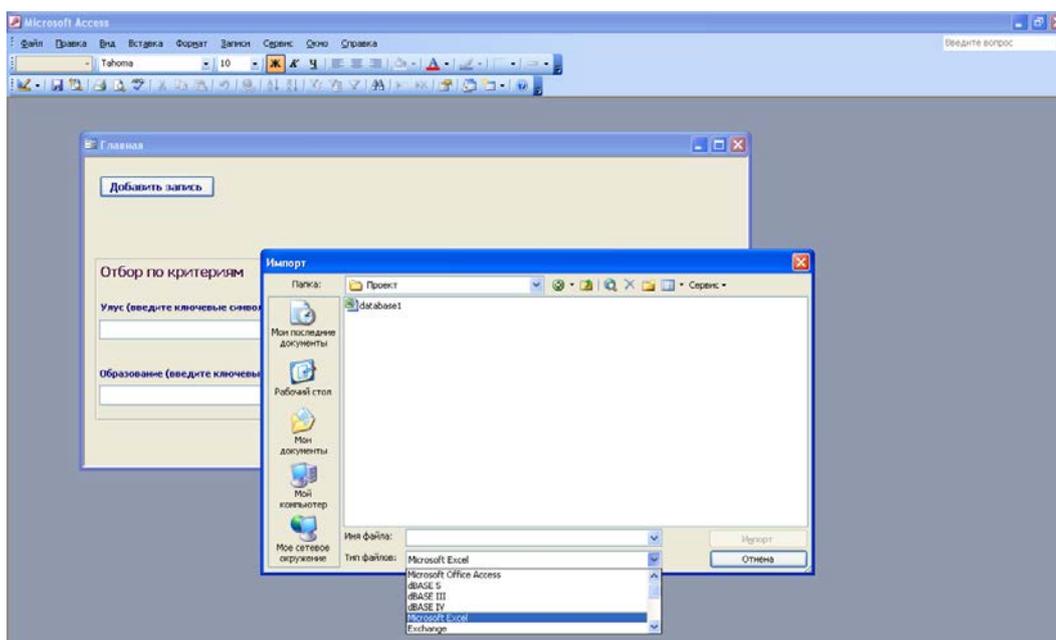
9) Установка (инсталляция) Access на ПК не представляет большой трудности.

Инструкция к базе данных. Инструкция Начало работы. Импорт от внешних источников

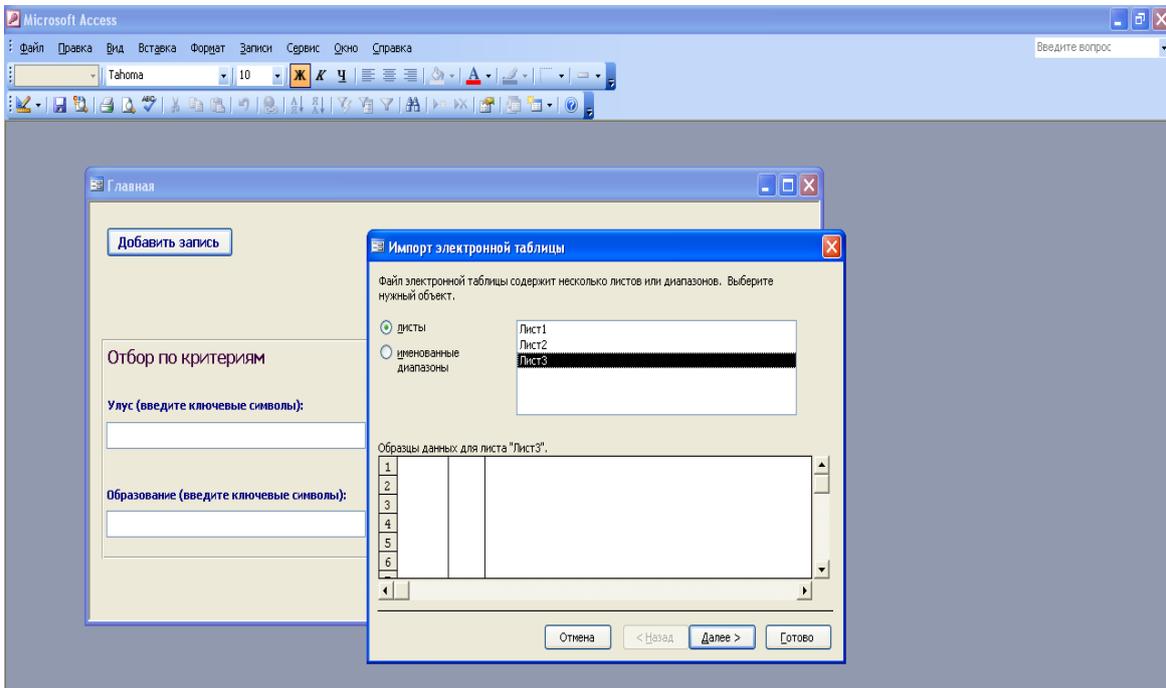
Импорт данных с таблиц Excel: **Файл – Внешние данные – Импорт**



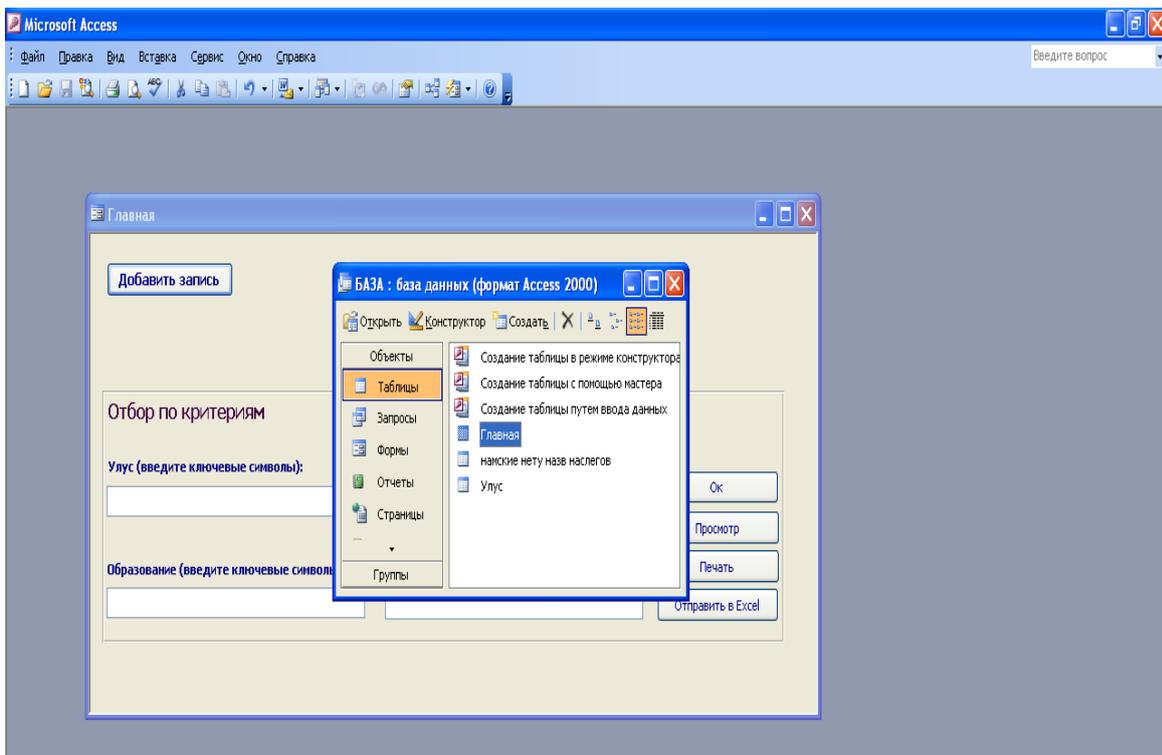
Выбор базы или таблицы Excel



Обязательно указать тип файла. После чего нажать кнопку **Импорт**.
Далее следовать инструкции.



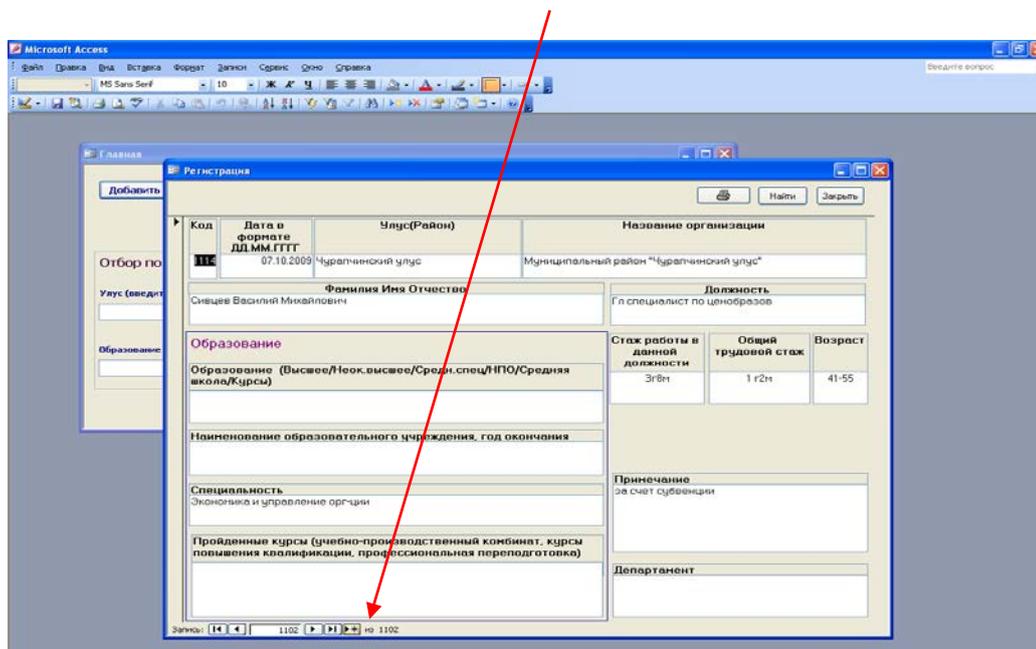
Новая база сохраняется в новой таблице. Ее надо отредактировать и добавить в таблицу **Главная** методом «**Копировать**» - «**Вставить**»



Добавление новой записи

На главной форме нажать на кнопку **Добавить запись**

В появившемся окне нажать на кнопку **Добавить**, расположенную внизу формы



Правила заполнения полей основной базы:

Код – вводится автоматически

Дата – вводится в формате ДД.ММ.ГГГГ

Улус – пример ввода: **Алданский улус, Амгинский улус** и т.д.

Образование – вводится в формате:

Высшее/Неок.высшее/Средн.спец/НПО/Средняя школа/Курсы

Возраст – вводится строго: **19-20 / 20-25 / 26-30 / 31-35 / 36-40 / 41-45 / 46-50 / 51-55 / 56-60 / 61-**

Отбор (поиск) по критериям

Поиск производится по:

- Улусам;
- Образованию;
- Возрастной категории;
- Дате заполнения

Причем поиск по улусам, образованию и возрастной категории вводятся по ключевым символам. Например: чтобы сделать запрос на **Нюрбинский улус** можно набрать **Нюрбин** (без учета регистра). А по возрастной категории, например, **36**, тогда программа выведет данные **36-40**. По дате заполнения наберите в формате **ММ.ГГГГ** или **ГГГГ**.

Отбор можно производить как по отдельным критериям запроса (улус, образование, возраст, дата), так и по двум, трем, четырем параметрам. В последнем случае будет конкретизация запроса.

Распечатка документов

Свод документов распечатываются при помощи команд **Печать**. Общий свод можно распечатать со страницы **Регистрации (Добавить запись)**. Распечатка по критериям запроса производится нажатием кнопки **Печать** предварительно указав параметры.

Регулирование кадровых процессов высшего профессионального образования Обзор Стратегий кадрового развития ВУЗов России

Данный исследовательский проект был выполнен в 2011 году силами нашего временного творческого коллектива из числа сотрудников Северо-Восточного федерального университета²⁷⁴.

Анализ состояния кадрового потенциала СВФУ

Списочный состав работников **включает** в себя как фактически работающих, так и временно отсутствующих по каким-либо причинам работников, за которыми сохраняется место работы (например: находящихся в отпуске по уходу за ребенком женщин). **Не включаются** в среднесписочную численность персонала внешние и внутренние совместители, лица, работающие на основе договоров гражданско-правового характера, направленные на учебу с отрывом от производства, привлеченные для разовых и специальных работ.

Общая **среднесписочная численность штатных** сотрудников и преподавателей на 2010 год составлял 3072 человек, на 2011 год - 3369 человек (данные без филиалов и НИИ) (табл. 1).

Таблица 1

Состав основных работников по категориям персонала

	2010 год	2011 год	Абсолютный прирост	Темп роста
Среднесписочная численность, всего:	3072	3369	297	109%
в том числе:				
ППС	1149	1271	122	111%
ПР	0	21	21	0%
УВП	698	729	31	104%
АУП	402	476	74	119%
ОП	821	866	45	105%

Увеличение среднесписочной численности СВФУ объясняется разными причинами, основные из которых:

- расширение организационной структуры университета в связи с реорганизацией;
- демографический «взрыв» (если в 2010 году в декретном отпуске и отпуске по уходу за детьми находилось в среднем 90 работников, то в 2011 году – в среднем 193 чел.).

²⁷⁴ Проект № 3.1.3. «Подготовка проекта Программы развития кадрового потенциала СВФУ». Авторы: Алексеева А.Ф., Афанасьева Е.Л., Боярская Е. П., Варламова К. А., Давыдова И. С., Данилов Д.А., Евстафьева М. А., Егоров Н. Е., Егорова А. К. и др.

Наибольший прирост имеется по категориям «административно-управленческий персонал» (АУП) – на 19%, по категории «профессорско-преподавательский состав» (ППС) – на 11% за счет присоединения двух институтов (ТИ и СГПА) с имеющимся кадровым составом, пик пришелся на сентябрь-октябрь (рис.1), но не за счет преобразования факультетов в институты, разделения кафедр и создания новых кафедр. Данные реорганизации в основном происходили без привлечения новых специалистов со стороны.

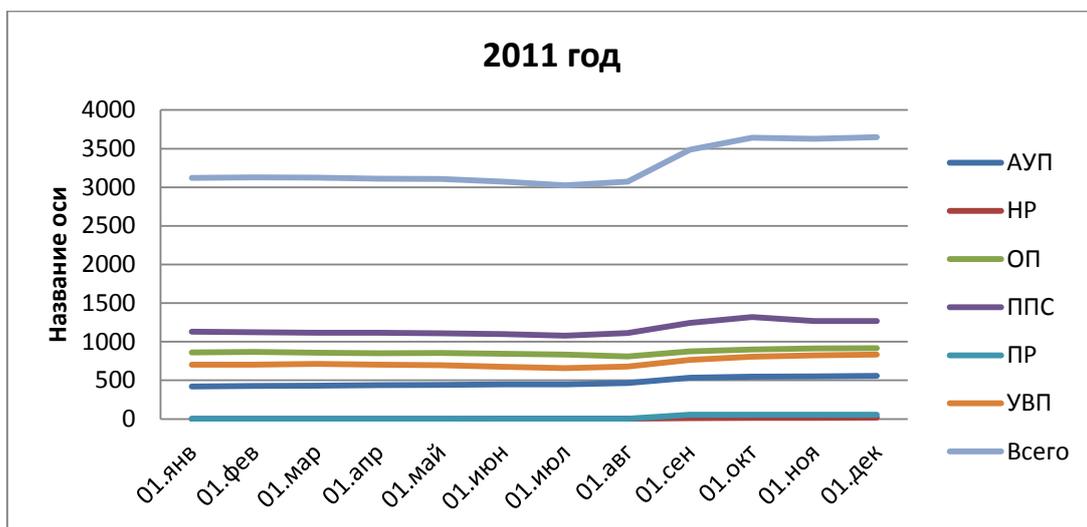


Рис. 1. Количество работников по категориям персонала по месяцам за 2011 год

Кроме того, необходимо учесть то, что в штатном расписании университета отдельно не выделяется категория «инженерно-технические работники» (ИТР), к которой относятся штатные должности, как инженеры, программисты, техники, электронщики, без которых существование научных и учебных лабораторий, различных служб невозможно. Они причислены к таким категориям как АУП, УВП, что и завышает их количество.

Если смотреть по диаграммам (рис. 2 и 3) доля ППС, ПР и НР составляет всего 37%, хотя они и являются главным кадровым потенциалом и качественным составом университета.

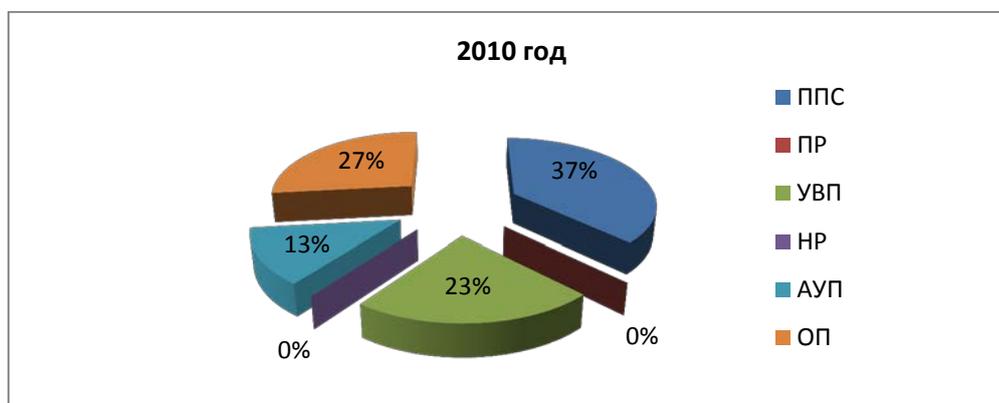


Рис.2. Соотношение категорий персонала за 2010 год

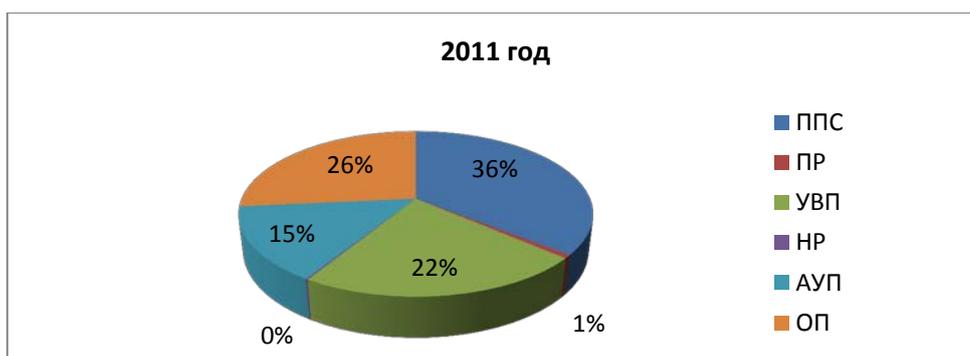


Рис.3. Соотношение категорий персонала за 2011 год

Отличием образовательного учреждения является то, что с течением времени (с "возрастом" вуза) кафедры накапливают потенциал и на их основе постепенно формируются новые кафедры под новые группы дисциплин и специальности. Этот процесс роста кадрового потенциала кафедр можно нормировать относительно минимально допустимого уровня обеспеченности преподавателями в соответствии с установленными ранее нормативами, которые могут быть рекомендованы в вузе:

- для вузов, существующих до года, - не менее 15%;
- для вузов, существующих от года до трех лет, - не менее 20%;
- для вузов, существующих от трех до пяти лет, - не менее 30%;
- для вузов, существующих от пяти до девяти лет, - не менее 40%;
- для вузов, существующих более девяти лет, - не менее 50%.

Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова является одним из 7 федеральных вузов страны, которые ориентированы на решение геополитических задач и удовлетворение кадровых потребностей крупных межрегиональных инвестиционных проектов. Основными целями деятельности Университета являются оказание услуг и выполнение работ в области образования и науки, подготовка высококвалифицированных специалистов, обеспечение необходимых условий для развития науки, всестороннего развития личности, поэтому профессорско-преподавательский состав считается основной категорией персонала. Для любого вуза очень важна высокая острепененность ППС (табл. 2 и 3), т.к. это один из основных критериев при лицензировании, аттестации и аккредитации высших учебных заведений в стране, так из рубежом.

По данным о наличии ученой степени ППС по возрастной категории видно, что наиболее остепененными является возрастная категория «36-55 лет» (табл. 2).

Таблица 2

Наличие ученой степени ППС по возрастной категории

Возрастная категория	к.н.	д.н.	без ученой степени	всего
до 35 лет	72	0	260	332
36-55 лет	346	45	195	586
56-64 лет	108	32	43	183
65 и старше	77	56	37	170
Всего	603	133	535	1271

* данные составлены по штатным сотрудникам

Целенаправленное планирование обучения молодых преподавателей и переподготовки кадров на постоянной основе, как внутри организации, так и за её пределами - одно из важнейших направлений деятельности вуза по наращиванию кадрового потенциала. Доля оstepенности ППС в целом по университету составляет 57,9% и в то же время отмечается низкий процент оstepенности ППС до 35 лет (21,68%) (табл. 3.).

Таблица 3

Доля оstepенности ППС по возрастной категории (%)

	Всего	до 35 лет	36-55 лет	56-64 лет	65 лет и старше
кандидаты наук	47,44	21,68	59,04	59,02	45,29
доктора наук	10,46	0	7,68	17,49	32,94
Всего:	57,9	21,68	66,72	76,51	78,23

* данные составлены по штатным сотрудникам

Университет не имеет докторов наук в возрастной категории до 35 лет, самым молодым докторам наук (Хазанкович Ю.Г., Охлопков В.Е.) по 37 лет. Самым молодым кандидатам наук по 27 лет (Дегтярева Л.А., Корнилов Ю.В.). 78% молодых преподавателей не имеют ученой степени, что в будущем может сказаться на качественном составе, и требует существенной оптимизации. Низкий уровень заработной платы, отсутствие подъемных (стимулирования) выпускникам при устройстве на работу в ВУЗ, отсутствие предоставления жилья – факторы, которые отталкивают молодежь от работы в сфере науки и образования.

Распределение ППС по возрастным категориям представлена на следующей диаграмме (рис. 4).



Рис. 4. Распределение ППС по возрастным категориям

В таблице 4 представлено распределение должностей по возрастной категории.

Таблица 4

Распределение должностей по возрастной категории

Должность/возраст	до 35 лет	36-55 лет	56-64 лет	65 и старше	Всего
Декан, директор	0	11	5	3	19
Заведующий кафедрой	4	58	19	20	101
Профессор	0	19	27	60	106
Доцент	59	305	104	78	546
Старший преподаватель	177	189	27	9	402
Ассистент	92	4	1	0	97
Всего	332	586	183	170	1271
Доля от общего количества ППС (%)	26	46	15	13	100

* данные составлены по штатным сотрудникам

В СВФУ 26% ППС являются молодыми сотрудниками до 35 лет включительно. Основной состав (46%) относится к средней возрастной категории от 36 до 55 лет. Остальную часть (28%) составляют пожилые люди, из которых ~40% занимают должности профессора и заведующего кафедрой.

Должностной состав ППС представлен на рис. 5.



Рис. 5. Доля по должностям от общего количества ППС (%)

Наибольшую долю составляют доценты (43%) и старшие преподаватели (32%). В 2011 г. количество старших преподавателей составляет 402 чел., из них только 21 человек имеют ученую степень (табл. 5). В последнее время сокращается число ассистентов, что указывает на то, что молодые специалисты выбирают другие сферы деятельности вследствие низкого уровня оплаты труда и социального престижа профессии педагога, слабой социальной защищенности научно-педагогических работников образовательных учреждений.

Количество ППС по должностям, с учетом ученой степени

	Всего (чел.)	Из них			доля от общего кол-ва ППС (%)
		к.н.	д.н.	без ученой степени	
Ассистент	97	-	-	97	7,63
Старший преподаватель	402	21	-	381	31,63
Доцент, доцент-исследователь	546	490	2	54	42,96
Профессор, профессор-исследователь, профессор-наставник	106	27	77	2	8,34
Зав. кафедрой	101	56	44	1	7,95
Декан, директор	19	9	10	-	1,49
Всего	1271	603	133	535	x

* данные составлены по штатным сотрудникам

Замещение вакантных должностей преподавателя осуществляется на конкурсной основе. При этом процесс конкурсного отбора занимает определенный промежуток времени (не менее 2 месяцев), а необходимость выполнения учебной программы требует немедленного решения. Таким образом, возникает противоречие между требованиями нормативных документов и реальным положением дел.

В случаях, когда собственных трудовых ресурсов для обеспечения учебного процесса не хватает, восполняют недостающий кадровый состав путем найма на педагогическую работу людей из числа своих преподавателей и наиболее подготовленных сотрудников из числа АУП и УВП (внутреннее совместительство) и найма на работу сторонних совместителей из числа высококвалифицированных практикующих специалистов различных организаций или преподавателей других образовательных учреждений (внешнее совместительство). В то же время с привлечением внешних совместителей к учебному процессу процент остепененности падает (табл. 6).

Остепененность ППС с учетом внешних совместителей

	Всего (чел.)		Доля остепененности (%)
	д.н.	к.н.	
Основной состав	1271		57,9
	д.н.	к.н.	
	133	603	
Внешние совместители	305		57,3
	д.н.	к.н.	
	59	116	
Всего	1576		57,8
	д.н.	к.н.	
	192	719	

Ниже приведены данные по должностному составу ППС с распределением по возрастным категориям, качественному составу и с видом найма (таблицы 7-12). Так, например, в таблице 7 представлено распределение должностей «директор» и «декан» по возрастным категориям.

Таблица 7

Распределение должностей «Директор» и «Декан» по возрастным категориям

	Всего	д.н.	к.н.	до 35 лет	36-55 лет	56-64 лет	65 и старше
Основные работники	19	10	9	0	11	5	3

Вывод: устоявшийся кадровый потенциал, за счет занятых возрастной категорией за 56 лет (26,3%), требуется омоложение данной категории. В возрасте до 35 лет нет работников в данных должностях.

В таблице 8 представлено распределение должности «Заведующий кафедрой» по возрастным категориям и с видом найма.

Таблица 8

Распределение должности «Заведующий кафедрой» по возрастным категориям и с видом найма

	Всего	д.н.	к.н.	до 35 лет	36-55 лет	56-64 лет	65 и старше
Основные работники	101	56	44	4	58	19	20
Внешние совместители	10	6	4	0	5	4	1
Внутренние совместители	15	х	х	х	х	х	х
Всего	126	62	48	4	63	23	21

Вывод: должность подразумевает руководство, а 20% данной должности занято внешними и внутренними совместителям, 34,9% занимают работники старше 55 лет.

Таблица 9

Распределение должности «Профессор» по возрастным категориям и с видом найма

	Всего	д.н.	к.н.	до 35 лет	36-55 лет	56-64 лет	65 и старше
Основные работники	106	27	77	0	19	27	60
Внешние совместители	64	56	4	0	23	20	21
Внутренние совместители	58	х	х	х	х	х	х
Всего	228	83	81	0	42	47	81

Вывод: по основным работникам всего 25% имеют ученую степень доктора наук, когда как по внешним совместителям - 88%. Общее количество внешних совместителей составляет 28,1%. Необходимо отметить, что 72,6% из основного состава должность профессора занимают кандидаты наук.

Таблица 10

**Распределение должности «Доцент» по возрастным категориям
и с видом найма**

	Всего	д.н.	к.н.	до 35 лет	36-55 лет	56-64 лет	65 и старше
Основные работники	546	2	490	59	305	104	78
Внешние совместители	219	1	127	43	132	38	6
Внутренние совместители	287	х	х	х	х	х	х
Всего	1052	3	617	102	437	142	84

Вывод: должность доцента занимают работники старше 55 лет (21,5%), а в основном составе - каждый третий.

Таблица 11

**Распределение должности «Старший преподаватель» по возрастным категориям
и с видом найма**

	Всего	д.н.	к.н.	до 35 лет	36-55 лет	56-64 лет	65 и старше
Основные работники	402	0	21	170	187	30	15
Внешние совместители	68	0	5	38	26	2	2
Внутренние совместители	155	х	х	х	х	х	х
Всего	625		26	208	213	32	17

Вывод: острепенность работников данной категории составляет всего 4,2%. Настораживает преобладание сотрудников в возрасте «36-55лет» (средний возраст) – 34,1%; необходим анализ на «перспективу».

Таблица 12

**Распределение должности «Ассистент» по возрастным категориям
и с видом найма**

	Всего	д.н.	к.н.	до 35 лет	36-55 лет	56-64 лет	65 и старше
Основные работники	97	0	0	92	4	1	0
Внешние совместители	18	0	1	13	5	0	0
Внутренние совместители	72	х	х	х	х	х	х
Всего	187	0	1	105	9	1	0

Вывод: должность ассистента занимают работники в возрасте старше 35 лет (5,4%).

Данные по уволенным ППС за 2010 и 2011 г.г.

		2010 год	2011 год
Среднесписочный состав основных работников		1149	1274
Уволено всего		75	72
В том числе:			
с ученой степенью	кандидата наук	29	25
	доктора наук	7	6
с ученым званием	доцента	12	15
	профессора	5	4
по гендерной категории	мужчины	26	34
	женщины	49	38
по возрасту	до 25 лет	3	11
	с 26 до 35 лет	22	14
	с 36 до 50 лет	21	14
	с 50 лет и более лет	29	33
научно-педагогический стаж	до 5 лет	24	31
	до 10 лет	10	8
	11 и более лет	41	33
причина увольнения	собственное желание	30	28
	собственное желание, выход на пенсию	9	14
	со связи со смертью	4	8
	по истечению срока трудового договора	14	14
	иные причины (переводом, выход основного работника и т.д.)	18	8

Коэффициент текучести кадров устанавливается делением числа работников, выбывших по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и другим причинам, не вызванным производственной необходимостью или государственной потребностью, на среднесписочное число работников за тот же период. Чем выше показатель текучести, тем ниже стабильность персонала. На 2010 год по ППС этот коэффициент составлял 5% в противовес 3% на 2011. Считается, что нормальная текучесть кадров составляет 5 % в год.

Не смотря на это, нельзя упускать из вида тот факт, что в 2011 году из 31 остепененных преподавателей 6 чел., в 2010 году из 36 остепененных преподавателей - 5 чел. изъявили желание уволиться с переводом в другие организации, возможно, на более выгодных условиях труда (табл. 14). В результате этого общий процент остепененности ППС снизился на 3,1% в 2010 году и на 2,4 % в 2011 году.

Количество уволенных преподавателей с ученой степенью

		2010 год	2011 год
Всего		36	31
причина увольнения	собственное желание	11	3
	собственное желание, выход на пенсию	8	10
	собственное желание, переезд на другое место жительства	3	2
	с связи со смертью	4	7
	по истечению срока трудового договора	5	3
	переводом в другие организации	5	6

Далее представлен анализ и оценка состояния структуры институтов и факультетов по методике, предложенной преподавателями кафедры «Управление персоналом» Оренбургского государственного университета. В основу методики положен временной принцип. Чем более длительный период существует подразделение, тем выше должна быть обеспеченность его штатными преподавателями. Исходя из этой предпосылки, нормируется в процентах показатель обеспеченности кафедры штатным персоналом (норматив укомплектованности), причем он устанавливается более жестким, чем это определено вышестоящими органами управления образования для учреждения в целом, с целью обеспечить определенный запас прочности:

- для подразделений, существующих до 1 года – не менее 25%
- для подразделений, существующих от 1 года до 3 лет – не менее 35%
- для подразделений, существующих от 3 года до 5 лет – не менее 50%
- для подразделений, существующих от 5 года до 9 лет – не менее 75%
- для подразделений, существующих более 9 лет – не менее 90% .

Данные о структуре укомплектованности кадрового состава ППС представлены в таблице 15. На автодорожном факультете беспокойство вызывает итоговый показатель обеспеченности кадрами – 92%. Возможно на факультете используют почасовую оплату труда, и каким образом он распределен, не прослеживается. Обычно это не считается грубой ошибкой, но полной картины не видно.

Данная ситуация аналогична на геолого-разведочном и горном факультетах, в институте зарубежной филологии и регионоведения, институте психологии и в институте языков и культур народов Северо-Востока РФ. Хотя по горному и автодорожному факультетам тоже весьма высокий показатель совместителей. С другой стороны это можно объяснить организационными структурными преобразованиями. По данным подразделениям необходим качественный анализ состава персонала.

Биолого-географический факультет не дотягивает до норматива 3%. Перевод внутренних совместителей, являющихся сотрудниками подразделений университета, в штат факультета, или, если являются не педагогическими работниками, избрание на должность ППС, дали бы превышение необходимого показателя.

Идеальный случай полного обеспечения кадрами учебного процесса на историческом факультете. Но картину ухудшает недокомплект штатных сотрудников на 2%, который полностью компенсируется в совокупности с внутренними совместителями.

Кадровая зависимость от внутренних совместителей с недокомплектом по штатным сотрудникам наблюдается по институтам: математики и информатики,

физической культуры и спорта, педагогическому, медицинскому и физико-техническому институтам. Такая ситуация отрицательно сказывается на запасе кадровой устойчивости и маневренности.

Самые низкие показатели по укомплектованности штатными сотрудниками у инженерно-технического факультета, финансово-экономического института и на юридическом факультете. Внутреннее совместительство не спасает ситуацию. Также следует отметить, что весьма высок процент совместителей, а такая зависимость подразделения нежелательна. Филологический факультет и кафедра философии (ОУК) показывают недокомплект, но дополняются также за счет внутренних совместителей.

В целом по университету не выполняется норматив укомплектованности штатными сотрудниками на 18%, который не улучшается в совокупности с внутренними совместителями. Неудовлетворительное положение технологического института (общая обеспеченность - 22%), где обеспечение учебного процесса происходит почасовой оплатой труда, снижает рейтинг университета в целом. Необходимо инициировать руководителя института для работы в направлении обеспечения штатными сотрудниками. 100% укомплектованность отмечается у исторического факультета

Анализ качественного состава ППС факультетов и институтов представлен в таблицах 16-19.

Данные о структуре укомплектованности кадрового состава ППС

п/п	Наименование института, факультета	норматив в укомплектованности	расчетное количество ставок, единиц	количество ставок, занимаемых штатными преподавателями		количество ставок, занимаемых внутренними совместителями		количество ставок, занимаемых штатными и внутренними совместителями		количество ставок, занимаемых внешними совместителями		количество ставок, занимаемых внутренними и внешними совместителями		Всего
				ставки	%	ставки	%	ставки	%	ставки	%	ставки	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Автомобильный факультет	50	39	23,25	60	6,75	17	30	77	6	15	12,75	33	92
2	Биолого-географический факультет	90	103,25	87	84	7,5	7	94,5	92	5	5	12,5	12	96
3	Геолого-разведочный факультет	50	45,75	36	79	2,75	6	38,75	85	5,75	13	8,5	19	97
4	Горный факультет	50	45	28,75	64	6	13	34,75	77	9,25	21	15,25	34	98
5	Институт зарубежной филологии и регионоведения	35	175,25	141	80	18,25	10	159,25	91	3	2	21,25	12	93
6	Институт математики и информатики	90	156,5	104,5	67	22,75	15	127,25	81	13,75	9	36,5	23	90
7	Институт психологии	35	27,25	21	77	2,25	8	23,25	85	1	4	3,25	12	89
8	Инженерно-технический факультет	90	124,75	77,5	62	27,5	22	105	84	11,25	9	38,75	31	93
9	Исторический факультет	90	39	34,5	88	4	10	38,5	99	0,5	1	4,5	12	100
10	Институт физической культуры и спорта	90	114,5	82,5	72	20,25	18	102,75	90	3,5	3	23,75	21	93
11	Институт языков и культур народов Северо-Востока РФ	35	81,25	68	84	7	9	75	92	5	6	12	15	98
12	Медицинский институт	90	167	127,25	76	11,5	7	138,75	83	21,25	13	32,75	20	96
13	Педагогический институт	90	112,5	87	77	16,25	14	103,25	92	2,5	2	18,75	17	94
14	Технологический институт	25	26,25	4	15	0,75	3	4,75	18	1	4	1,75	7	22
15	Филологический факультет	90	74	60,5	82	7	9	67,5	91	2	3	9	12	94
16	Физико-технический институт	90	113,75	82,25	72	18,25	16	100,5	88	10,75	9	29	25	98

17	Финансово-экономический институт	90	117,25	64,75	55	25,25	22	90	77	16,25	14	41,5	35	91
18	Юридический факультет	90	67	33,75	50	18	27	51,75	77	9,25	14	27,25	41	91
19	Кафедра североведения	50	7,5	4,25	57	1	13	5,25	70	0,5	7	1,5	20	77
20	Кафедра философии	90	24	20,75	86	1	4	21,75	91	0	0	1	4	91
	Всего	90	1660,75	1188,5	72	227	14	1415,5	85	127,5	8	354,5	21	93

Качественный состав ППС

	Наименование института, факультета	Количество кафедр	Всего (чел.)		Кроме того, кол-во работающих на условиях внутреннего сов-тва	Доля острепенности по основным работникам (%)	Прошли пов. квалификации за 2011 год	Защитили ученую степень за 2011 год	Получили ученое звание за 2011 год	Средний возраст (лет)	Кол-во принятых выпускников
			Штатные сотрудники	Внешние совместители							
1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	13
1	Автомобильный факультет	3	39		20	34	14			44	3
			24	15							
2	Биолого-географический факультет	8	105		21	73	51			48	0
			91	14							
3	Геолого-разведочный факультет	6	58		6	53	13			53	1
			37	20							
4	Горный факультет	5	55		14	44	15			51	0
			33	22							
5	Институт зарубежной филологии и регионоведения	9	157		48	25	91	3		42	2
			152	5							
6	Институт математики и информатики	9	140		56	52	56	2		47	2
			110	30							
7	Институт психологии	3	26		6	43	15			41	
			24	2							
8	Инженерно-технический факультет	10	110		69	49	26	1		46	2
			81	29							
9	Исторический факультет	4	38		10	71	10	1		49	
			36	2							
10	Институт физической культуры и спорта	9	94		47	29	32	2		42	
			83	11							
11	Институт языков и культур народов Северо-Востока РФ	7	80		18	71	20	1		50	2
			73	7							
12	Медицинский институт	17	188		29	85	57	1	2	47	
			136	52							
13	Педагогический институт	8	101		36	82	50	1	2	49	
			97	4							

14	Технологический институт	2	8		7	50	4			50	
			6	2							
15	Филологический факультет	7	69		17	67	25		1	46	
			67	2							
16	Физико-технический институт	10	112		45	57	53			50	1
			84	27							
17	Финансово-экономический институт	9	109		58	67	45		1	46	1
			76	33							
18	Юридический факультет	4	59		37	33	24			40	2
			34	27							
19	Кафедра североведения (ОУК)	1	6		4	80	1			39	
			5	1							
20	Кафедра философии (ОУК)	1	22		1	86	7			59	
			22	0							
	Всего	132	1576		549	58	609	12	6	47	16
			1271	305							

Если проанализировать качественный состав ППС по показателю «доля остепененности по основным работникам», то видно, что ниже среднего значения остепененности (58%) имеют следующие подразделения (табл. 16):

Институт зарубежной филологии и регионоведения (25%);

Институт физической культуры и спорта (29%)

Юридический факультет (33,0%);

Автомобильный факультет (34%);

Институт психологии ((43%);

Горный факультет (44%);

Инженерно-технический факультет (49%);

Технологический институт (50%);

Институт математики и информатики (52%);

Геолого-разведочный факультет (53%).

Физико-технический институт (57%).

В тройку «высокоостепененных» подразделений входят: кафедра философии (86%), медицинский институт (85%) и педагогический институт (82%).

По показателю «средний возраст» выше среднего значения (47 лет) находятся следующие 9 подразделений:

кафедра философии (59 лет);

геолого-разведочный факультет (53 года);

горный факультет (51 лет);

физико-технический институт (50 лет);

технологический институт (50 лет);

институт языков и культур народов Северо-Востока РФ (50 лет);

исторический факультет (49 лет);

Педагогический институт (49 лет);

Биолого-географический факультет (48 лет).

В тройку самых «молодых» подразделений входят: кафедра североведения (39 лет), юридический факультет (40 лет) и институт психологии (41 год).

Ниже представлены сводные данные за 2011 год по филиалам СВФУ (табл. 17).

**Сводные данные за 2011г. по филиалам
Мирнинский политехнический институт (филиал в г.Мирном),
Нерюнгринский технический институт (филиал в г.Нерюнгри),
Чукотский филиал (г.Анадырь))**

	<u>МТИ</u>	<u>НТИ</u>	<u>ЧФ</u>	<u>Итого</u>
АУП	19	40	5	64
Средний возраст	43	37	42	39
из них:				
Докторов наук	1	1	0	2
Кандидатов наук	3	4	2	9
<i>Всего остепененных</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>2</i>	<i>11</i>
Средний возраст	48	42	44	45
<i>Доля остепененности</i>	<i>21%</i>	<i>12,5%</i>	<i>40,0%</i>	<i>17,18%</i>
ППС	39	63	2	104
Средний возраст	37	41	52	40
из них:				
Докторов наук	2	4	0	6
Кандидатов наук	15	24	2	41
<i>Всего остепененных</i>	<i>17</i>	<i>28</i>	<i>2</i>	<i>47</i>
Средний возраст	42	44	52	45
<i>Доля остепененности</i>	<i>43,58%</i>	<i>44,44%</i>	<i>100,00%</i>	<i>45,19%</i>
УВП	36	69	3	108
Средний возраст	28	34	39	32
ОП	35	36	3	74
Всего	129	208	13	350
Средний возраст	39	40	39	39
из них				
Докторов наук	3	5	0	8
Кандидатов наук	18	28	4	50
<i>Всего остепененных</i>	<i>21</i>	<i>33</i>	<i>4</i>	<i>58</i>
Средний возраст	44	45	48	45
<i>Доля остепененности</i>	<i>16,66%</i>	<i>15,86%</i>	<i>30,76%</i>	<i>16,57%</i>

Как видно из таблицы 17 среди филиалов «доля остепененности» невысокая: в Чукотском филиале - 30,8%, а в г. Мирном и Нерюнгри – 16,7% и 15,9% соответственно.

Анализ сводных данных по категориям работников в возрастном разрезе показывает, что по категории ППС свыше 60 лет – 19,5%, «55 лет и выше» – 29,7% или каждый третий преподаватель пенсионного возраста (табл. 18).

Сводные данные по категориям работников в возрастном разрезе

№	Структурное подразделение	Всего, чел.	в том числе по возрасту					% к итогу
			до 54 лет	от 55-60 лет	от 61-65 лет	от 66-70 лет	более 71 года	
Профессорско-преподавательский состав								
1	ТИ (ф) г.Нерюнгри	62	50	3	6	1	2	3,32
2	Филиал СВФУ г. Анадырь	2	1		1			0,11
3	МПТИ (ф) г. Мирный	38	34	1	2		1	2,03
4	СВФУ	1295	897	139	95	62	102	69,33
	ИТОГО ППС	1397	982	143	104	63	105	74,79
	<i>Доля от общего кол-ва ППС</i>		<i>70,29</i>	<i>10,24</i>	<i>7,44</i>	<i>4,51</i>	<i>7,52</i>	
Научные работники								
5	Научно-исследовательский институт прикладной экологии Севера	30	26	2		2		1,61
6	Научно-исследовательский институт здоровья	23	21		1	1		1,23
7	Научно-исследовательский институт математики	9	8			1		0,48
8	Научно-исследовательский институт региональной экономики Севера	55	39	9		6	1	2,94
	ИТОГО НР	117	94	11	1	10	1	6,26
	<i>Доля от общего кол-ва НР</i>		<i>80,34</i>	<i>9,40</i>	<i>0,85</i>	<i>8,55</i>	<i>0,85</i>	
Административно-управленческий персонал								
9	ТИ (ф) г.Нерюнгри	17	14	2	1			0,91
10	Филиал СВФУ г. Анадырь	5	5					0,27
11	МПТИ (ф) г. Мирный	13	11	1		1		0,70
12	Научно-исследовательский институт здоровья	10	3	4	1		2	0,54
13	Научно-исследовательский институт математики	4	3		1			0,21
14	Научно-исследовательский институт прикладной экологии Севера	7	3	3	1			0,37
15	Научно-исследовательский институт региональной экономики Севера	7	3	3	1			0,37
16	СВФУ	291	212	54	14	6	5	15,58
	ИТОГО АУП	354	271	67	18	8	7	18,95
	<i>Доля от общего кол-ва АУП</i>		<i>76,55</i>	<i>18,93</i>	<i>5,08</i>	<i>2,26</i>	<i>1,98</i>	
	ВСЕГО	1868	1330	221	123	81	113	100,00
	<i>Доля от списочного состава</i>		<i>71,20</i>	<i>11,83</i>	<i>6,58</i>	<i>4,34</i>	<i>6,05</i>	

Сводные данные за 2011г. по научно-исследовательским институтам
(Научно-исследовательский институт здоровья, Научно-исследовательский институт региональной экономики Севера, Научно-исследовательский институт математики, Научно-исследовательский институт прикладной экологии Севера, Арктический инновационный центр, Институт А.Е.Кулаковского, Институт перспективных технологий в образовании, Научно-исследовательский институт Олонхо)

	<u>НИИ</u> <u>Здоровья</u>	<u>НИИ</u> <u>РЭС</u>	<u>НИИ</u> <u>Математики</u>	<u>НИИ</u> <u>ПЭС</u>	<u>АИЦ</u>	<u>Институт</u> <u>А.Е.Кулаковского</u>	<u>ИПТО</u>	<u>НИИ</u> <u>Олонхо</u>	<u>ИТОГО</u>
АУП	10	7	5	10	18	2	6	2	60
Средний возраст	54	54	44	51	44	53	36	64	48
из них:									
Докторов наук	2	3	1	1	1	0	0	1	9
Кандидатов наук	0	1	2	2	2	2	2	0	11
<i>Всего</i> <i>остепененных</i>	2	4	3	3	3	2	2	1	20
Средний возраст	66	59	49	57	56	53	44	76	56
<i>Доля</i> <i>остепенненности</i>	20,0%	57,1%	60,0%		16,66%	100,00%	33,33%	50,00%	33,33%
НР	46	55	12	38	0	0	0	3	154
Средний возраст	48	45	40	41	0	0	0	30	44
из них:									
Докторов наук	4	1	1	2	0	0	0	0	8
Кандидатов наук	16	15	7	17	0	0	0	0	55
<i>Всего</i> <i>остепененных</i>	20	16	8	19	0	0	0	0	63
Средний возраст	49	50	40	48	0	0	0	0	48

<i>Доля остепенности</i>	43,47%	29,09%	66,66%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	40,90%
УВП	0	0	0	0	5	2	0	2	9
Средний возраст	0	0	0	0	25	27	0	51	31
ОП	11	0	0	2	0	0	0	2	15
Всего	67	62	17	50	23	4	6	9	238
Средний возраст	50	46	41	43	40	40	36	41	44
из них									
Докторов наук	6	4	2	3	1	0	0	1	17
Кандидатов наук	16	16	9	19	2	2	2	0	66
<i>Всего остепенных</i>	22	20	11	22	3	2	2	1	83
Средний возраст	51	51	42	50	56	53	44	76	50
<i>Доля остепенности</i>	32,83%	32,25%	64,70%	44,00%	13,04%	50,00%	33,33%	11,11%	34,87%

В таблице 19 представлены данные по научно-исследовательским институтам: вновь присоединенные институты (НИИ здоровья, НИИ региональной экономики Севера, НИИ математики, НИИ прикладной экологии Севера), институт А.Е. Кулаковского, НИИ Олонхо, ИПТО и Арктический инновационный центр. Самая высокая остепененность отмечается у НИИ математики (64,7%), самая низкая у НИИ Олонхо (11,1%). Необходимо также отметить низкую остепененность у других присоединенных НИИ (НИИ здоровья – 32,8%, НИИ региональной экономики Севера – 32,2% и НИИ прикладной экологии Севера – 44,0%).

Далее представлен анализ факультетов и институтов по результатам анкетирования по кадровому составу на примере Педагогического института.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Педагогический институт является ведущим центром подготовки высококвалифицированных специалистов для Северо-Востока России.

В настоящее время учебное заведение осуществляет подготовку педагогов по 10 востребованным в сфере образования специальностям:

- Дошкольная педагогика и психология
- Логопедия
- Олигофренопедагогика
- Педагогика и методика начального образования
- Социальная педагогика
- Профессиональное обучение (Экономика и управление) со специализацией «Профессиональные педагогические технологии»
- Профессиональное обучение (Информатика, вычислительная техника и компьютерные технологии) со специализацией «Компьютерные технологии»
- Технология и предпринимательство со специализацией «Технический труд»
- Менеджмент организации со специализацией «Управление образованием»
- Педагогика и психология

Кроме того, в институте реализуется дополнительная образовательная программа «Преподаватель».

Учебный процесс обеспечивается через учебно-методический отдел, сектор автоматизации учебного процесса УМО; деятельности 8 кафедр, в том числе выпускающих – 6 и обеспечивающих – 2; 13 учебных лабораторий, учебно-методический центр повышения квалификации.

Исходя из данных табл. 20 и рис 6, видно, что в институте женщины составляют 88%, мужчины – 12%.

Из данных распределения по возрастной категории женщин и мужчин (табл. 21 и рис. 7) видно, в институте работают в основном женщины среднего и пожилого возраста.

Распределение работников по полу

Количество работников	Мужчины	Женщины
90	11	79

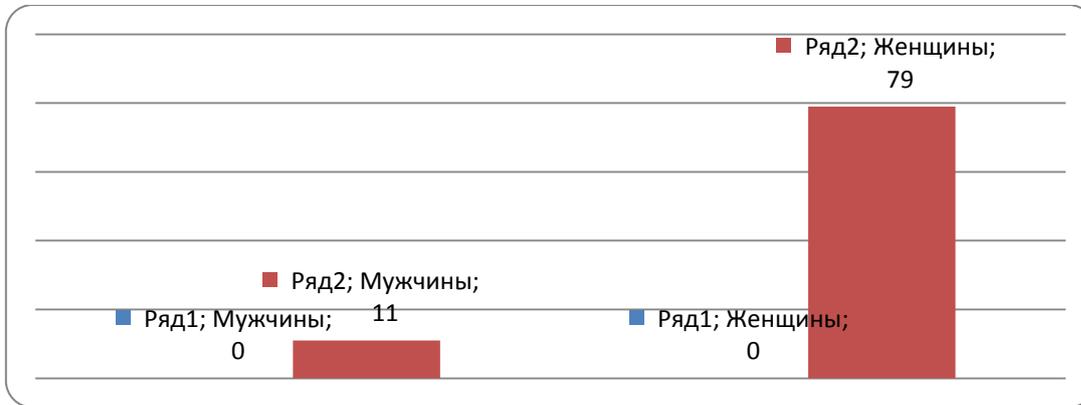


Рис. 6. Распределение работников по полу, возрасту

Распределение по возрастной категории женщин и мужчин, чел.

Возраст	Женщины	Мужчины
до 30 лет	4	3
31 – 40	20	1
41 – 50	22	2
51 – 60	23	3
61 лет и старше	10	2
ВСЕГО	79	11
Средний возраст	47	45



Рис. 7. Распределение по возрастной категории женщин и мужчин, чел.

Все работники института имеют высшее образование (табл. 22).

Таблица 22

Распределение работников по образованию

Образование		
Высшее	Неоконченное высшее	Среднее
90	0	0

Среднее значение общего трудового стажа составляет 25 лет, а стаж работы по преподаваемому направлению – 13 лет (табл. 23).

Таблица 23

Распределение работников по стажу (среднее значение)

Стаж работы по преподаваемому направлению	Общий трудовой стаж
13 лет	25 лет

Анализ распределения работников по ученому званию показывает, что в институте из 7 профессоров только 2 являются мужчинами, а из 30 доцентов – 4 (табл. 24 и рис. 8).

Таблица 24

Распределение работников по ученому званию, чел.

	Профессор	Доцент
Женщины	5	26
Мужчины	2	4

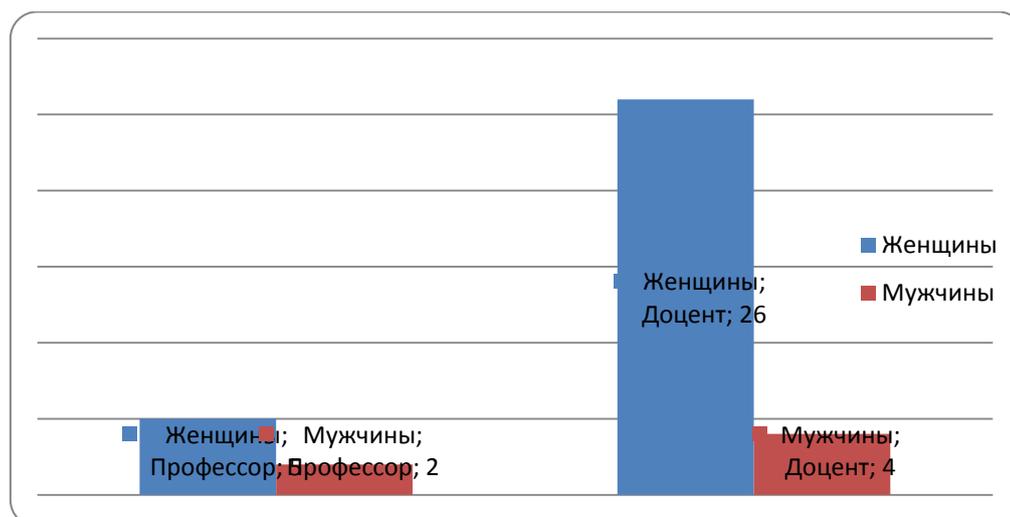


Рис. 8. Распределение работников по ученому званию, чел.

Данные о распределении работников по ученой степени показывают, что из 11 докторов мужчин 2, а из 64 кандидатов наук – 7 (табл. 25 и рис. 9). Остепененность составляет 83%.

Таблица 25

Распределение работников по ученой степени, чел.

	Ученая степень	
	Доктор наук	Кандидат наук
Женщины	9	57
Мужчины	2	7
Всего	11	64
Остепененность по институту		83%

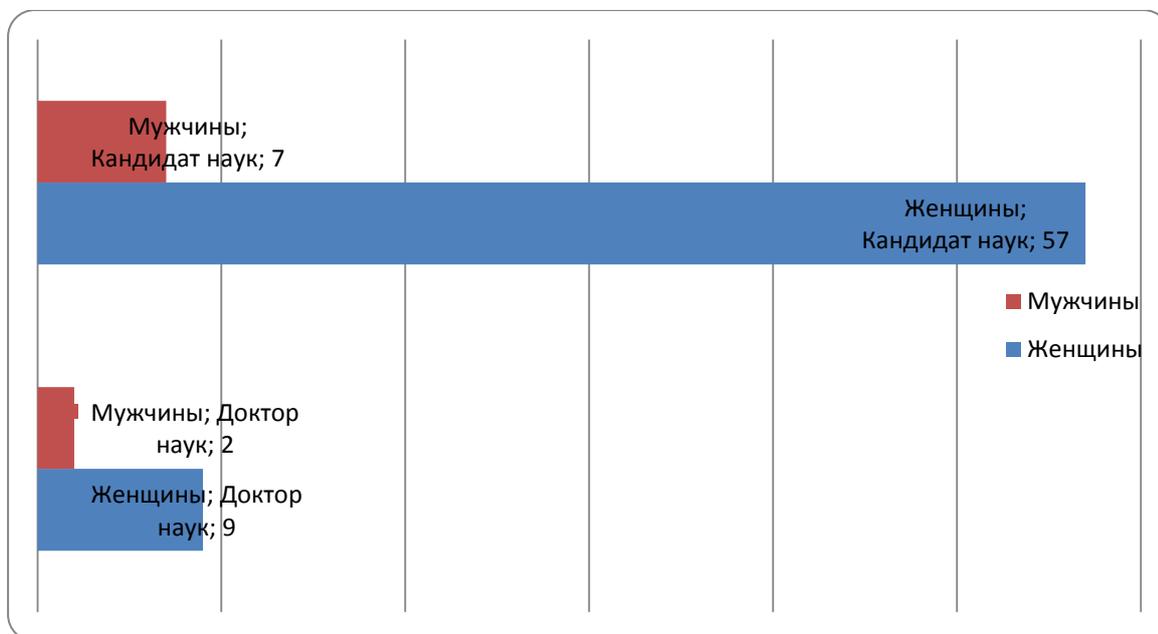


Рис. 9. Распределение работников по ученой степени, чел.

Среди женщин ученых все доктора наук старше 50 лет, а кандидатов наук моложе 30 лет нет ни одной (табл. 26 и рис. 10).

Таблица 26

Распределение по возрасту женщин с ученой степенью, чел.

	до 30 лет	31 – 40	41 - 50	51 - 60	61 лет и старше
Доктор наук	-	-	-	5	4
Кандидат наук	-	17	20	15	5

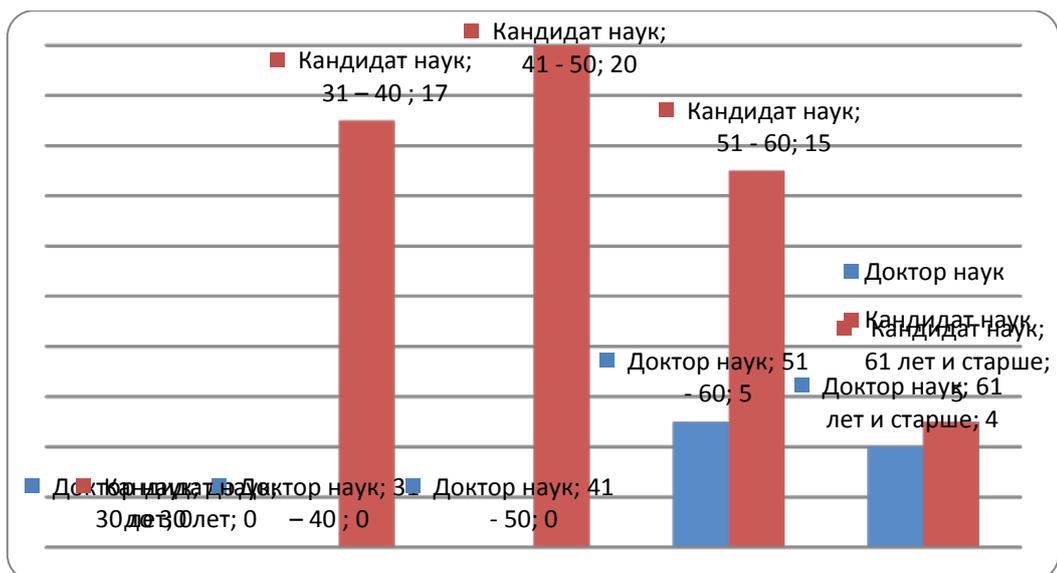


Рис. 10. Распределение по возрасту женщин с ученой степенью, чел.

Среди мужчин 2 доктора наук старше 61 лет, а большинство кандидатов наук люди пожилого возраста (табл. 27 и рис. 11).

Таблица 27

Распределение по возрасту мужчин с ученой степенью, чел.

	до 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 лет и старше
Доктор наук	-	-	-	-	2
Кандидат наук	1	1	2	3	-

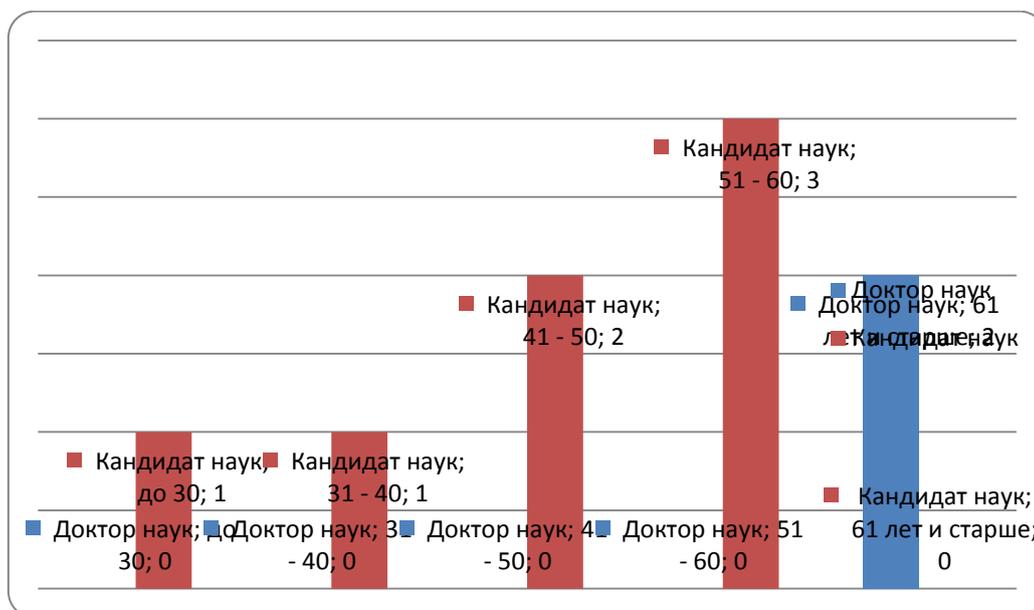


Рис. 11. Распределение по возрасту мужчин с ученой степенью, чел.

Анализ работы аспирантуры и докторантуры за 2011 год

За истекший период в аспирантуре СВФУ велась подготовка аспирантов по 65 научным специальностям и по 5 специальностям докторантуры. Общий контингент за 2011 год составляет 547 аспирантов, в том числе: 180 очной формы обучения, а 367 – заочной. На конец года контингент докторантов составил 11 человек. Из четырех, закончивших докторантов, 2 закончили с представлением докторской диссертации.

Из 65 специальностей аспирантуры выпуск был по 20 научным специальностям. Из 50 аспирантов, закончивших аспирантуру, 9 защитили диссертацию, 25 представили работу к защите, и в течении года после аспирантуры закончили 11 человек, что составляет 18% от приема и 40% от выпуска (табл. 28).

Таблица 28

Эффективность деятельности послевузовского образования СВФУ

Год	Контингент			выпуск	Защитившиеся в срок		С представлением к защите		Кол-во докторантов
	очно	заочно	всего		Кол-во	%	Кол-во	%	
2005	197	174	371	61	10	16,4	35	57,4	9
2006	182	263	445	67	27	40,3	24	35,8	3
2007	165	277	442	60	27	45	21	35,0	4
2008	151	313	464	58	19	32,7	20	34,5	6
2009	161	401	562	78	32	41,0	46	59	7
2010	161	378	539	69	29	42	11	16	11
2011	180	367	547	50	9	18	25	50	11

Анализ основных показателей эффективности деятельности послевузовского образования СВФУ показывает, что по сравнению с прошлым годом на 1,5% повысился общий контингент аспирантов (рис. 12). Понизился выпуск с 78 человек в 2009 году на 50 человек в 2011 году, что связано в большей степени с прекращением работы в 2010 году докторского совета по педагогическим наукам (Д212.306.02). В прошлые годы более 50% защит осуществлялось по педагогическим специальностям.

Перевод с очного на заочное обучение и защита аспирантами в срок понизилась на 69% от показателя прошлого года (табл. 24). Но в этом году, показатель с представлением диссертации к защите увеличился на 56% (рис. 13). Это говорит о том, что в 2012 году при эффективной работе всех советов университета, есть шанс повысить защиту в срок.



Рис. 12. Диаграмма распределения контингента по формам обучения по годам

Как видно из диаграммы динамика роста контингента за период с 2005 года положительная (в 2005 – 371, а в 2011 – 547).



Рис. 13. Основные показатели эффективности деятельности послевузовского образования СВФУ

**Основные показатели работы аспирантуры
по обучающимся за счет средств бюджета и с оплатой стоимости за 2010 и 2011 годы**

Категория аспирантов	Годы	Принято в отчетном году в т.ч. в порядке восстановления и перевода		Переведено с изменением формы обучения		Выбыло до окончания срока		Фактический выпуск				Численность на конец года	
		всего	очно	С очной на заочную	С заочной на очную	всего	очно	всего	очно	в т.ч с защитой диссертации		Всего	очно
										всего	очно		
Аспиранты, обучающиеся за счет средств бюджета	2011 г.	90	55	9	0	46	14	36	15	4	2	286	156
	2010 г.	86	54	22	0	36	16	41	11	15	4	278	139
Аспиранты, обучающиеся по прямым договорам с оплатой стоимости (коммерческие и сверхплановики)	2011 г.	60	11	2	0	46	5	14	2	5	0	261	24
	2010 г.	68	8	3	0	72	10	28	0	14	0	261	22
Всего аспирантов	2011 г.	150	66	11	0	92	19	50	17	9	2	547	180
	2010 г.	154	62	25	0	108	26	69	11	29	4	539	161

За 2011 год прием в аспирантуру составил 150 человек, из них очно - 66. Перевелись с очного на заочное 11 аспирантов. Выбыли до срока 92 человека. На конец года численность аспирантов всего составило 547 из них очников – 180 (табл. 29).

Основные показатели работы аспирантуры по подразделениям в 2011 году представлены в таблице 30.

Таблица 30

Основные показатели работы аспирантуры по подразделениям в 2011 году

№	Подразделения	Прием 2008 очно	Прием 2007 заочно	План выпуска	Факт выпуск	Выбыло до срока	Перевод на з/о и продление срока	Защита в срок	С представлением к защите	Защита в течение года после аспирантуры
		42	68	110	50	52	9	9	25	11
1	Институт математики и информатики	6	5	12	5	7	-	1	3	3
2	Физико-технический институт	5	-	5	-	4	1	-	-	-
3	Инженерно-технический факультет	2	4	6	3	2	1	-	2	-
4	Биолого-географический факультет	7	5	12	10	1	1	1	3	1
5	МПТИ (филиал в г. Мирном)	2	1	3	-	1	2	-	-	-
6	НТИ (филиал в г. Нерюнгри)	2	2	4	2	1	1	-	2	-
7	Горный факультет	1	3	4	-	4	-	-	-	-
8	Геолого-разведочный факультет	1	-	1	-	-	1	-	-	-
9	Кафедра философии	-	-	-	1	-	-	-	-	-
10	Исторический факультет	3	3	6	5	-	1	1	-	-
11	Педагогический институт	4	22	26	7	19	-	-	7	3
12	ИЯиКН	1	1	2	3	-	-	2	1	-
13	ИЗФиР	-	2	2	-	2	-	-	-	-
14	Юридический факультет	-	7	7	4	3	-	-	2	-
15	Медицинский институт	6	5	11	8	2	1	4	3	4
16	Институт физической культуры и спорта	-	4	4	-	2/2 защ.	-	-	-	-
17	Автомобильный факультет	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Филологический факультет	1	-	1	1	-	-	-	1	-
19	Финансово-экономический институт	1	4	5	1	4	-	-	1	-
20	Институт психологии	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Общие выводы по анализу кадрового потенциала СВФУ:

- Наибольший прирост за год имеется по категории «административно-управленческий персонал» (АУП) – на 19%;
- Доля ППС, ПР и НР составляет всего 37%;
- Доля остепененности ППС в целом по университету составляет 57,9% и в то же время отмечается низкий процент остепененности ППС до 35 лет (21,68%). Наиболее остепененными является возрастная категория «36-55 лет»;
- С учетом внешних совместителей процент остепененности падает до 56,9%;
- Университет не имеет докторов наук в возрастной категории до 35 лет;
- 78% молодых преподавателей не имеют ученой степени, что в будущем может сказаться на качественном составе, и требует существенной оптимизации;
- факторы которые отталкивают молодежь от работы в сфере науки и образования: низкий уровень заработной платы, отсутствие подъемных (стимулирования) выпускникам при устройстве на работу в ВУЗ, отсутствие предоставления жилья.
- 26% состава ППС являются молодыми сотрудниками до 35 лет включительно. Основной состав (46%) относится к средней возрастной категории от 36 до 55 лет. Остальную часть (28%) составляют пожилые люди, из которых около 40% занимают должности профессора и заведующего кафедрой.
- Остепенность старших преподавателей составляет всего 4,2% .
- 5,4% должности ассистента занимают работники в возрасте старше 35 лет.
- В целом по университету не выполняется норматив укомплектованности штатными сотрудниками ППС на 18%. Неудовлетворительное положение занимает технологический институт (общая обеспеченность - 22%), а 100% укомплектованность отмечается у исторического факультета;
- По показателю «доля остепененности по основным работникам» - ППС ниже среднего значения остепененности (58%) тройку самых «неостепененных» занимают следующие подразделения: институт зарубежной филологии и регионоведения (25%), институт физической культуры и спорта (29%) и юридический факультет (33,0%);
- В тройку высоко остепененных подразделений входят: кафедра философии (86%), медицинский институт (85%) и педагогический институт (82%).
- По показателю «средний возраст» (47 лет) тройку самых «пожилых» подразделений из 9 занимают следующие: кафедра философии (59 лет); геолого-разведочный факультет (53 года) и горный факультет (51 лет);
- В тройку самых «молодых» подразделений входят: кафедра североведения (39 лет), юридический факультет (40 лет) и институт психологии (41 год).
- Среди филиалов «доля остепененности» невысокая: в Чукотском филиале - 30,8%, а в Мирном и Нерюнгри – 16,7% и 15,9% соответственно;
- Анализ данных по категориям работников в возрастном разрезе показывает, что по категории ППС свыше 60 лет – 19,5%, а если брать «55 лет и выше», то – 29,7% или каждый третий преподаватель – работник пенсионного возраста;
- Среди НИИ самая высокая остепененность отмечается у «НИИ математики» - 64,7%, а самая низкая у «НИИ Олонхо» - 11,1%. Необходимо также отметить низкую остепененность у других присоединенных НИИ (НИИ региональной экономики Севера – 32,2%, НИИ здоровья – 32,8% и НИИ прикладной экологии Севера – 44,0%);

- Общий контингент аспирантов за 2011 год составляет 547, в том числе: 180 очной формы обучения, а 367 – заочной;
- Из 50 аспирантов, закончивших аспирантуру, 9 защитили диссертацию, 25 представили работу к защите, и в течении года после аспирантуры закончили 11 человек, что составляет 18% от приема и 40% от выпуска;
- Контингент докторантов на конец года составил 11 человек. Из четырех, закончивших докторантов, 2 закончили с представлением докторской диссертации;
- В целом динамика роста контингента за период с 2005 года положительная (в 2005 – 371, а в 2011 – 547).

Анализ мероприятий по развитию кадрового потенциала Программы развития СВФУ

В рамках программы развития СВФУ разработана система программных мероприятий на период с 2010 до 2019 года включительно, которая направлена на реализацию задачи 3. **«Формирование качественного контингента обучающихся, наращивание и совершенствование кадрового потенциала с учетом перспектив развития университета».**

Ниже представлены характеристики мероприятий, направленных на реализацию задачи 3 в рамках программы развития СВФУ:

Мероприятия по развитию кадрового потенциала и формирования качественного контингента обучающихся в рамках общесистемного проекта «Новое качество университета».

Код	Мероприятие
0.1.3.1	<p><u>Профессиональное развитие профессорско-преподавательского состава (ППС) и научных работников (НР)</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Реализация программ повышения квалификации ППС и НР; стажировка сотрудников СВФУ в ведущих зарубежных и российских образовательных и научных центрах и др. учреждениях; приглашение профессоров для проведения совместных образовательных и научных проектов; реализация программ послевузовской подготовки кадров на базе СВФУ и в ведущих научных и образовательных центрах РФ и мира.</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Ответственный от СВФУ: Центр дополнительного профессионального образования – Финансовое обеспечение мероприятия: 115 130 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> Количество преподавателей университета, прошедших стажировки и повышение квалификации в ведущих российских и международных научно-образовательных центрах 984 чел. Доля преподавателей университета, прошедших переподготовку и повышение квалификации составит ежегодно в среднем 20%. Система грантовой поддержки молодых ученых вырастет до 25%.</p>
0.1.3.2	<p><u>Повышение квалификации управленческого персонала СВФУ</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Проведение стратегических семинаров для административно-управленческого персонала СВФУ. Проведение обучающих семинаров и тренингов для административно-управленческого персонала в области делопроизводства, администрирования, организационного развития. Формирование корпоративной культуры СВФУ</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Ответственный от СВФУ: Управление персонала. – Финансовое обеспечение мероприятия: 62 000 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> Повышение эффективности управления СВФУ, снижение административных издержек. Корпоративная культура СВФУ как развивающейся организации.</p>
0.1.3.3	<p><u>Повышение квалификации инженерно-технического состава и работников инновационной структуры СВФУ</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Организация повышения квалификации в области патентования, управления интеллектуальной собственностью, трансфера технологий, в области проектного</p>

Код	Мероприятие
	<p>менеджмента и фандрайзинга, инженерных кадров для работы и обслуживания научного оборудования лабораторий Центра коллективного пользования. Стажировки инженерно-технических, сервис-инженеров работников в ведущих научных и образовательных центрах России и мира, в фирмах-поставщиках и фирмах-производителях.</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Исполнители: Центр дополнительного профессионального образования – Финансовое обеспечение мероприятия: 32 500 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> Повышение эффективности деятельности сотрудников СВФУ в области управления интеллектуальной собственностью, трансфера технологий и проектного менеджмента. Обеспечение использования сложного научно-исследовательского оборудования лабораторий Центра коллективного пользования. Проведенные стажировки для сотрудников СВФУ – 5, проведенные стажировки для аспирантов – 5, разработанная программа по подготовке сервис-инженеров для обслуживания приобретенного оборудования – 1, прошедшие обучение инженеры для обслуживания приобретенного оборудования – 10.</p>
	<p><u>0.1.3.4 Повышение языковой компетентности аспирантов, преподавателей, сотрудников СВФУ</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Обучение иностранным языкам преподавателей, сотрудников, аспирантов для повышения профессионального уровня (участие в программах академической и научной мобильности возможностей, чтения курсов лекций на английском языке и др.)</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Ответственный от СВФУ: факультет иностранных языков, Языковой центр университета – Финансовое обеспечение мероприятия: 27 200 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, июнь - 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - курсы лекций на английском языке; - увеличение количества участников международных проектов, международных конференций, совместных международных образовательных и научных программ.
	<p><u>0.1.3.5 Повышение квалификации сотрудников СВФУ в сфере ИТ, включая создание «Центра ИТ-компетенций»</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Обеспечение в тесном взаимодействии с научно-методической комиссией Учебно-методического совета СВФУ по организационной и информационной поддержке внедряемых в СВФУ информационных технологий путем организации повышения квалификации и переподготовки в сфере ИТ. Распространение современных ИТ среди студентов и сотрудников университета. Сертификация сотрудников СВФУ, участвующих в работе Центра ИТ - компетенции, и ключевых ИТ-специалистов, обеспечивающих процесс информатизации СВФУ. Создание и оснащение центра ИТ - компетенций. Разработка и внедрение сервисов Интернет - консультирования студентов и сотрудников СВФУ по вопросам использования современных информационных технологий. Создание социальной сети профессионального сообщества ИТ - специалистов. Создание системы тестирования для самостоятельной проверки уровня владения информационными технологиями студентами и сотрудниками СВФУ. Организация регулярных семинаров для студентов и сотрудников СВФУ по вопросам использования современных информационных технологий. Организация практических семинаров для сотрудников СВФУ по вопросам использования внедряемых в университете информационных технологий. Организация подготовки сотрудников и студентов СВФУ к сдаче экзаменов на международную ИТ-сертификацию. Интеграция сервисов центра ИТ - компетенций в единое информационное пространство университета.</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Ответственный от СВФУ: Управление информатизации и инноваций. Учебно-методическое управление. – Финансовое обеспечение мероприятия: 40 000 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> Обеспечение высокого уровня квалификации сотрудников СВФУ в сфере ИТ для успешного внедрения и эффективного использования информационной инфраструктуры университета.</p>
	<p><u>0.1.3.6 Повышение академической мобильности преподавателей, сотрудников, аспирантов, их включение в международное сотрудничество</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Организация программ мобильности преподавателей, сотрудников, молодых ученых, аспирантов университета для работы и стажировки в ведущих научных и образовательных зарубежных центрах, для участия в международных научных конференциях,</p>

Код	Мероприятие
	<p>семинарах, симпозиумах, полевых и летних школах, международных экспедициях, организационных мероприятиях по разработке и реализации международных проектов. Приглашение визит-профессоров из ведущих российских и зарубежных университетов, колледжей, научных центров для проведения лекций, семинаров, тренингов, разработки и внедрения совместных международных программ. Установление устойчивых межвузовских и межрегиональных научных связей СВФУ с научными и образовательными центрами зарубежных стран и РФ с целью повышения качества научных исследований и уровня образовательного процесса, совершенствования кадрового потенциала. Организация и проведение совместных научных и образовательных проектов с привлеченными ведущими специалистами.</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Ответственный от СВФУ: Управление международных связей – Финансовое обеспечение мероприятия: 160 250 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> Повышение академической мобильности преподавателей, сотрудников, аспирантов СВФУ. Расширение области международного сотрудничества, проведение совместных исследований и разработок. Совместные научные и образовательные проекты. Рост количества молодых преподавателей, прошедших стажировку в зарубежных университетах, колледжах, на предприятиях. Доля иностранных специалистов высокой квалификации в общем контингенте научно-педагогических работников – 1,3%. Доля молодых преподавателей и аспирантов, прошедших обучение в зарубежных университетах, колледжах, центрах – 25%. Доля аспирантов, принявших участие в программе мобильности – 8%.</p>
0.1.3.7	<p>Модернизация форм довузовской подготовки и профориентации</p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Совершенствование и создание новых образовательных программ довузовской подготовки; развитие и внедрение современных форм и методов профориентации для обеспечения качественного набора обучающихся СВФУ; разработка и реализация дистанционных курсов с привлечением учителей информатики в качестве тьюторов; проведение интеллектуальных конкурсов, олимпиад для старшеклассников; развитие сотрудничества СВФУ с базовыми школами региона; совместные образовательные программы для профильных классов по приоритетным направлениям подготовки в СВФУ; создание системы малых академий и международной и региональной образовательной сети довузовской подготовки; проведение семинаров, конференций по профильным направлениям подготовки в СВФУ.</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Ответственный от СВФУ: Центр довузовского образования и профориентации. – Финансовое обеспечение мероприятия: 60 000 000 р. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май - 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> Качественный контингент абитуриентов СВФУ. Повышение качества обучающихся в СВФУ. Популяризация бренда СВФУ. Инновационные образовательные и профориентационные программы для абитуриентов.</p>

**2. Программные мероприятия на реализацию задачи 3
«Формирование качественного контингента обучающихся, наращивание и
совершенствование кадрового потенциала с учетом перспектив развития
университета» в рамках других проектов по приоритетным направлениям развития
СВФУ:**

Код	Мероприятие
1	Направление: Экологическая безопасность и технологически эффективное воспроизводство минерально-сырьевой базы, рациональное природопользование
1.1	Проект: Разработка новых технологий поисков и оценки стратегически важных видов минерально-сырьевых ресурсов СВ РФ и обеспечение конкурентоспособными специалистами геологоразведочной отрасли
1.1.3.1.	<p><u>Развитие системы подготовки специалистов на базе реальных геологических объектов с использованием инновационных образовательных технологий</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Разработка инновационных образовательных технологий на основе активных методов обучения (мастер-классов, тренингов и пр.), внедрение инновационных образовательных технологий при организации практикоориентированного обучения (в т.ч. организация тематических экспедиций на геологические объекты), проведении серии тематических</p>

Код	Мероприятие
	<p>экспедиций под руководством профессорско-преподавательского состава вуза</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Исполнители от СВФУ: Институт геологии и нефтегазового дела (ИГНД). – Финансовое обеспечение мероприятия: 4 500 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> Проведенные экспедиции с использованием разработанных инновационных образовательных технологий – 11, количество обучаемых различного уровня образования, принимающих участие в проекте – 50.</p>
1.2	<p>Проект: Создание научно-образовательного центра инновационных ресурсосберегающих геотехнологий освоения месторождений криолитозоны Северо-Востока</p>
	<p><u>1.2.3.1 Подготовка высококвалифицированных научно-педагогических кадров через научно-образовательный центр «Геотехнологии Севера»</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Разработка новых учебных программ подготовки аспирантов по приоритетному научному направлению ресурсосберегающих геотехнологий добычи и переработки полезных ископаемых по следующим специальностям: 25.00.22. "Геотехнология (открытая, подземная, строительная)"; 25.00.20. "Геомеханика, разрушение пород взрывом, рудничная аэрогазодинамика и горная теплофизика"; 05.05.06. "Горные машины"; 25.00.21. "Теоретические основы проектирования горнотехнических систем".</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Исполнители от СВФУ: кафедры Горного факультета; Центр интеллектуальной собственности, Центр трансферта геотехнологий ГФ. – Финансовое обеспечение мероприятия: 6 000 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> приглашенные зарубежные ученые по проблематике проекта – 3; защищенные кандидаты и доктора наук по приоритетному направлению исследований НОЦ «Геотехнологии Севера» - 2; разработанные образовательные программы и учебно-методические комплексы к ним по проблематике проекта – 6; созданная школа молодых ученых – 1 и реализация программы деятельности – 2 НИР; проведенная конференция – 1, магистерские программы -3, программы подготовки аспирантов -3, семинаров молодых специалистов-3.</p>
2	<p>Направление: Научоемкие технологии и производства в условиях Севера</p>
2.1	<p>Проект: Кадровое обеспечение и научное сопровождение развития транспортного комплекса СВ РФ</p>
	<p><u>2.1.3.1 Переподготовка специалистов по направлениям «Фундаментальные науки» (математика, физика, радиотехника, экономика и т.д.), имеющих ученые степени, по отраслям транспорта (логистика, мосты и транспортные тоннели и т.д.)</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Расширение сферы образовательной деятельности ППС СВФУ в смежных областях профессиональной подготовки кадров высшей квалификации, работающих штатно и на условиях совместительства, не старше 40 лет, в реализации новых ООП по отраслям транспорта, разработка образовательных программ; проведения профессиональной переподготовки специалистов</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Исполнители от СВФУ: институт транспорта СВФУ, Управление учебно-методической работы, управление по научной работе, Педагогический институт, Финансово-экономический институт, Институт математики и информатики, Физико-технический институт. – Финансовое обеспечение мероприятия: 0 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2012, май – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> специалисты, имеющие научные степени, прошедшие профессиональную переподготовку по направлениям транспорта – 36</p>
2.4	<p>Проект: Кадровое обеспечение и научное сопровождение развития химико-технологического комплекса по переработке углеводородного и биосырья на СВ РФ</p>
	<p><u>2.4.3.1 Подготовка кадров высшей квалификации (кандидатов и докторов наук), открытие аспирантуры, диссертационного совета по развитию химико-технологического комплекса по переработке углеводородного и биосырья на СВ РФ</u></p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Разработка и реализация образовательных программ и их методического обеспечения для подготовки кадров высшей квалификации; открытие аспирантуры и диссертационного совета.</p>

Код	Мероприятие
	<p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Исполнители от СВФУ: Подразделения СВФУ, каф. высокомолекулярных соединений, органической и биологической химии (ВМСОиБХ), каф. общей, аналитической и физической химии (ОАиФХ), БГФ. – Финансовое обеспечение мероприятия: 0 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2012, январь – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> разработанные образовательные программы для подготовки кадров высшей квалификации – 1, подготовленные кадры высшей квалификации – 2.</p>
4	Направление: Сохранение и развитие культуры народов Арктики
4.1	Проект: Сохранение и развитие языков и культур народов СВ РФ
	<p>4.1.3.1 Организация и проведение серии дистанционной олимпиады «Языки и культуры народов СВ РФ» для школьников Северо-Восточного региона РФ в целях формирования качественного контингента обучающихся</p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Разработка инновационных форм взаимодействия с будущими абитуриентами по выявлению интеллектуальных особенностей и профессиональных задатков. Концептуальная подготовка олимпиады, проведение серии олимпиад, проведение мониторинга результатов олимпиад в ретроспективе по годам.</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Исполнители от СВФУ: Факультеты ИЯКН, факультет довузовской образовательной программы – Финансовое обеспечение мероприятия: 2 000 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2011, январь – 2018, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> проведенная серия (10 олимпиад) олимпиад для школьников «Языки и культуры народов СВ РФ».</p>
4.2	Проект: Формирование современных практик междисциплинарных гуманитарных исследований и создание культурно-образовательной среды для арктических циркумполярных территорий
	<p>4.2.3.1 Создание молодежного сетевого университета «Наша Арктика»</p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Разработка Концепции и Положения о сетевом университете «Наша Арктика» как международной площадки культурно-образовательного взаимодействия молодежи циркумполярных территорий. Разработка программы «Преподаватель высшей школы» с учетом специфики работы в международной сетевой образовательной среде. Развитие сети партнеров.</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Исполнители от СВФУ: Учебно-методическое управление, УМЦ непрерывной подготовки – Финансовое обеспечение мероприятия: 4 170 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май – 2015, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> Программы повышения квалификации по вопросам формирования современной культурно-образовательной среды региона и их методическое обеспечение. Создание молодежного сетевого университета «Наша Арктика» и реализация в её рамках специальных образовательных программ.</p>
5	Направление: Аналитическая и кадровая поддержка инновационного социально-экономического развития СВ РФ
5.1	Проект: Научно-аналитическое, экспертно-консалтинговое, кадровое обеспечение инновационного социально-экономического развития СВ РФ
	<p>5.1.5.2 Создание Высшей школы менеджмента экономики и инноваций СВФУ</p> <p><i>Содержание мероприятия:</i> Создание Высшей школы менеджмента, экономики и инноваций для формирования новой генерации руководителей республики и региона, подготовки управленческих кадров высшей квалификации для экономики и социальной сферы Северо-Востока РФ. Развитие программ магистратуры.</p> <p><i>Ресурсное обеспечение мероприятия:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Исполнители от СВФУ: Финансово-экономический институт – Финансовое обеспечение мероприятия: 7 500 000 руб. <p><i>Сроки реализации мероприятия:</i> 2010, май – 2019, декабрь</p> <p><i>Результаты реализации мероприятия:</i> Создание и развитие образовательных программ для подготовки современных менеджеров и экономистов на уровне мировых стандартов. Получение международной аккредитации программ МВА.</p>

5.2.	Проект: Создание Арктического инновационного центра и формирование завершенной инновационной цепочки
<u>Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в сфере малого инновационного предпринимательства и в целом для инновационной деятельности.</u>	

Общий объем финансового обеспечения вышеперечисленных мероприятий составляет 521,250 млн. руб., в том числе по проекту 3 – 497,080 млн. руб. В связи с этим, в целях эффективного использования предусмотренных финансовых средств, выделяемых на решение кадровых вопросов в Программе развития СВФУ, целесообразно объединить их в ресурсное обеспечение данной Программы.

В соответствии с целями развития СВФУ в рамках проекта 3 *«Развитие кадрового потенциала и формирование качественного контингента обучающихся»* ставились следующие задачи:

- повышение уровня профессиональной компетентности преподавателей и сотрудников СВФУ, инженерного и обслуживающего персонала;
- внедрение в учебный процесс новых образовательных методов и технологий, современного оборудования, электронных образовательных ресурсов;
- подготовка научно-педагогических работников к ведению процесса преподавания на иностранном языке;
- усовершенствование системы управления СВФУ, внедрение современных методов и информационных технологий в управление персоналом;
- приглашение специалистов и профессоров из ведущих научно-образовательных центров России и зарубежных стран для чтения лекций, проведения семинаров, школ.

Актуальными направлениями повышения квалификации для преподавателей университета явились вопросы, связанные как с внедрением уровневой системы высшего профессионального образования и переходом на федеральные государственные образовательные стандарты, так и темами своей учебной и научной деятельности. Внедрением результатов обучения преподавателей являются следующие мероприятия: разработка учебных планов в соответствии с ФГОС, проведение семинаров на подразделениях, развитие связей с ведущими университетами, научными центрами, внедрение результатов научной работы, разработка учебно-методических комплексов дисциплин, организация научно-исследовательских кружков для студентов, работы по направлениям Программы развития СВФУ.

Программы повышения квалификации сотрудников СВФУ были реализованы (с 30.11.2010 г. по 25.01.2011 г.) в ведущих вузах, научных центрах РФ. Обучение на семинарах, курсах повышения квалификации из состава научно-педагогических работников СВФУ прошли 31 человек.

Приоритетной формой обучения явились краткосрочные курсы повышения квалификации (72 часа) на базе СВФУ, 22 преподавателя прошли обучение по программам краткосрочных курсов повышения в ведущих вузах, научных центрах РФ, 6 преподавателей прошли обучение на обучающих семинарах по темам своей научной, учебно-методической деятельности, 3 преподавателя прошли стажировку по направлению своей научной деятельности.

С целью повышения академической мобильности преподавателей, сотрудников, аспирантов, ознакомления с опытом подготовки специалистов в области экономики и менеджмента в Китае была организована стажировка 5 сотрудников СВФУ в Китайскую Народную Республику. В ходе стажировки преподаватели СВФУ ознакомились с системой уровневой подготовки кадров; с нормативными источниками принятия экономических и управленческих решений; с инновационными методами

организации учебно-воспитательного процесса; с организацией кафедральной работы по подготовке специалистов экономического профиля; изучили систему подготовки кадров по направлениям «Управление человеческими ресурсами» и «Социология» в условиях уровневой системы «бакалавр-магистр»; установили связи для участия в международных проектах.

Программы академической мобильности были реализованы в ведущих зарубежных университетах Германии, Франции, Финляндии, КНР, Южной Кореи, Казахстана, Израиля, Российском комитете программы Юнеско «Информация для всех», крупных зарубежных фирмах и центрах.

Количество преподавателей и сотрудников СВФУ, принимавших участие в академической мобильности за рубежом и в РФ в 2010 году – 41 человек, в том числе, научно-педагогических кадров – 35 человек, административно-управленческих работников – 1 человек, инженерного персонала – 1 человек, другой категории (учебно-вспомогательного персонала) – 4.

В течение 2010 года в СВФУ для проведения занятий со студентами, аспирантами и различными категориями работников, проведения семинаров были приглашены 12 специалистов из зарубежных стран.

Общий объем финансирования работ, выполняемых в рамках организации стажировок за рубежом и в РФ в 2010 году, составил 4 712 435 тысяч рублей.

В рамках реализации Программы развития Управлением персоналом ведется плановая работа по подготовке кадрового резерва (табл.31).

Таблица 31

Показатели повышения квалификации кадрового резерва в 2011 г.

Категории персонала	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка кадрового резерва		
	за рубежом	в РФ	на базе СВФУ
АУП	-	9	28
ППС	32	41	61

Источник: по отчетным материалам СВФУ.

Управление научно-исследовательской работы ведет подготовку по открытию докторантур по медицинским и филологическим наукам.

В 2010 году решением ВАК были утверждены составы объединенного докторского совета по экономическим наукам (08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – АПК и сельское хозяйство; региональная экономика), объединенного кандидатского по историческим наукам (07.00.02 – отечественная история). Ведется подготовка по формированию составов диссертационных советов по геологическим и педагогическим наукам, определяется необходимость и возможности создания новых диссертационных советов. Всего в СВФУ действует 10 диссертационных советов, в том числе 5 докторских и 5 кандидатских.

В рамках реализации Программы развития СВФУ на 2010-2019 гг. был разработан регламент организации академической мобильности, повышения квалификации и профессиональной переподготовки профессорско-преподавательского, учебно-вспомогательного, научного и административно-управленческого персонала и сотрудников СВФУ.

С целью организации и проведения работы по рассмотрению плана повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обеспечения академической мобильности и иных документов на предмет соответствия установленным требованиям (смета расходов денежных средств) и оценки возможности использования полученных знаний и умений для решения задач по приоритетным направлениям Программы развития была создана постоянно действующая внутренняя экспертная комиссия.

За 2010 год прошли обучение по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки:

1. Административно-управленческий, учебно-вспомогательный персонал СВФУ – 347 чел.;

2. Профессорско-преподавательский состав университета – 373 чел., в том числе сотрудники Технического института (филиал) СВФУ в г. Нерюнгри. 200 сотрудников, преподавателей и аспирантов университета прошли курсы повышения квалификации по направлению «Языковая подготовка», в т.ч. профессорско-преподавательский состав – 135 чел., административно-управленческий персонал – 24 чел., учебно-вспомогательный персонал – 38 чел.

3. По мероприятию 3.6 «Повышение академической мобильности преподавателей, сотрудников, аспирантов, их включение в международное сотрудничество» – 41 чел.

4. По мероприятию 3.2. «Повышение квалификации управленческого персонала СВФУ» по административно-управленческому персоналу прошли обучение на базе СВФУ на курсах повышения квалификации - 55 чел., обучение в ведущих вузах, научных центрах РФ – 20 чел., обучение на базе университета с приглашением лекторов ведущих вузов РФ – 200 чел. (рис. 14).

Обучение на базе университета для АУП СВФУ осуществлялась по следующим программам:

1. Психология: коммуникативная компетентность административно-управленческого персонала;

2. Психология: эффективное управление рабочим временем;

3. Психология: профилактика стресса и профессионального выгорания;

4. Документооборот. Деловой русский язык и культура речи.

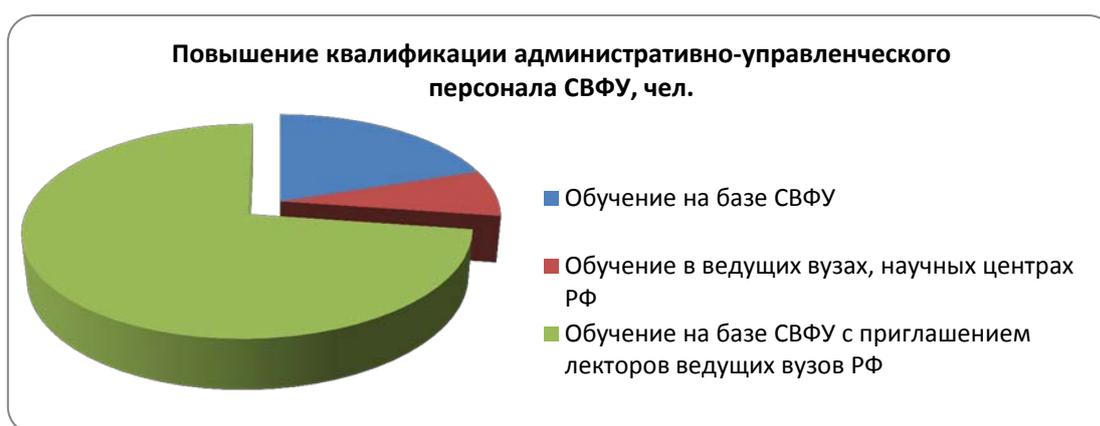


Рис. 14. Повышение квалификации административно-управленческого персонала СВФУ по мероприятию 3.2.

Курсы повышения квалификации на базе университета с приглашением лекторов ведущих вузов РФ:

1. Управление финансами в системе непрерывного образования;

2. Экономическая эффективность;
3. Формирование управленческой культуры
4. Стратегия ведения переговоров;
5. Управление знаниями в организации.

В рамках мероприятия 3.1. «Повышение квалификации научно-педагогических работников (НПР) университета» всего привлечено к проведению курсов 22 сотрудника СВФУ, из них 7 кандидатов наук.

Разработаны 23 программы семинаров, курсов повышения квалификации для ППС СВФУ. В разработке программ приняли участие 22 сотрудника СВФУ, из них 11 кандидатов наук, 1 доктор наук, 1 аспирант.

Распределение повышения квалификации профессорско-преподавательского состава СВФУ за период с 1.12.2010 г. по 25.01 2011 г. по видам обучения представлено на рисунке 15.

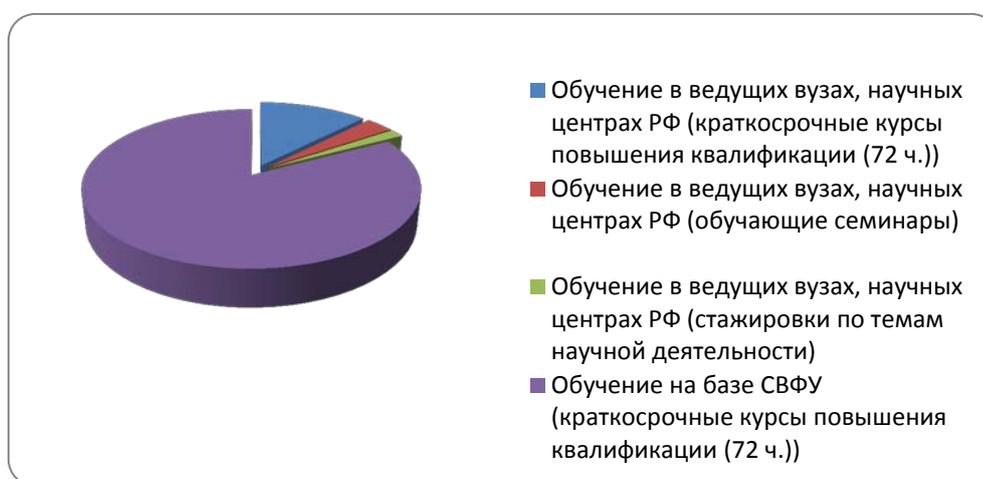


Рис. 15. Повышение квалификации ППС СВФУ

Внутренние курсы повышения квалификации для ППС СВФУ реализовывались по следующим программам:

- «Организационные основы системы высшего образования: Проектирование основной образовательной программы на основе ФГОС»;
- «Управление качеством образования и профессиональная деятельность преподавателя»;
- «Компьютерная грамотность: технологии подготовки документов в среде MS Office 2007-2010»;
- Применение пакета свободного программного обеспечения.

В соответствии с целями Программы развития Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова в рамках раздела «Развитие кадрового потенциала федерального университета», мероприятие 3.7. «Модернизация форм довузовского образования и профориентации» на факультете довузовского образования и профориентации особое внимание было уделено разработке учебно-методических ресурсов, ориентированных на поддержку самостоятельной работы, блочно-модульному построению учебной литературы и ее оснащению диагностическими материалами.

В рамках мероприятия по работе с одаренными школьниками была создана программа, направленная на решение проблемы поиска, обучения, развития и поддержки наиболее способных учащихся – будущих абитуриентов СВФУ.

Всего разработано 14 образовательных программ и 5 элективных курсов для учащихся школ. Увеличение показателя объясняется тем, что одной из главных задач СВФУ является формирование качественного контингента обучающихся федерального университета, поэтому в отчетный период были открыты новые Малые академии университета, функционирование которых не возможно без разработанных образовательных программ и элективных курсов, направленных на развитие навыков научно-познавательной и проектной деятельности учащихся средних образовательных учреждений.

Основополагающим принципом разработки программ довузовской подготовки для школьников и абитуриентов является их опережающий характер.

Программы разработаны преподавателями СВФУ, являющимися высококвалифицированными специалистами в области довузовской подготовки и профориентации. Программы отражают современный уровень развития науки, использование современных методов и технических средств интенсификации учебного процесса, позволяющих слушателям глубоко осваивать учебный материал и получать навыки по его использованию.

Образовательные программы разработаны в соответствии с федеральным компонентом государственного стандарта общего образования, а также несут компоненты профессиональных образовательных программ, что позволит формировать как базовые, так и профессионально-ориентированные компетенции обучающихся.

В состав Программ включены:

- обоснование создания программы довузовской подготовки;
- план реализации программы довузовской подготовки (методическое обеспечение, материально-техническое оснащение);
- учебный модуль – специально разработанные проблемно-ориентированные наборы учебных единиц (учебный план, календарно-тематический план, учебная рабочая программа).

Структура и содержание Программы развития кадрового потенциала СВФУ

В соответствии с техническим заданием на выполнение работы 3.1.3. Подготовка проекта «Программа развития кадрового потенциала СВФУ на 2012-2019 гг. и основные направления до 2025 г.» разработан проект Программы развития кадрового потенциала СВФУ на 2012-2019 гг. и основные направления до 2025 г. (далее – Программа).

Анализ Программы развития СВФУ показал, что основные мероприятия по формированию и развитию кадрового потенциала университета заложены в проекте № 3 «Развитие кадрового потенциала и формирование качественного контингента обучающихся», а также практически во всех других проектах.

В связи с этим, разработанный проект Программы развития кадрового потенциала СВФУ фактически является подпрограммой Программы развития СВФУ. Статус подпрограммы даст возможность за счет концентрации ресурсов и координации работ по всем направлениям развития кадрового потенциала СВФУ повысить эффективность реализации Программы.

Основная цель Программы: развитие человеческого капитала, формирование трудовых ресурсов, способных эффективно решать стратегические задачи Северо-Восточного федерального университета.

Достижение поставленной цели будет реализовываться в рамках 5 приоритетных направлений развития СВФУ. В то же время для достижения основной цели

необходимо решение поставленных **задач** в рамках следующих **основных направлений Программы**:

1. Совершенствование организационной структуры, внедрение инновационных методов и технологий управления персоналом.

Задачи:

- анализ и совершенствование системы управления персоналом СВФУ;
- разработка и внедрение современных методов и информационных технологий в управление персоналом;
- формирование системы стимулирования персонала университета.

2. Создание системы мониторинга, планирования и прогнозирования кадрового потенциала СВФУ.

Задачи:

- анализ состояния кадрового потенциала СВФУ;
- определение критериев и показателей количественного и качественного состава персонала СВФУ;
- создание системы мониторинга, планирования и прогнозирования кадрового потенциала СВФУ;
- разработка баланса трудовых ресурсов СВФУ;
- создание системы формирования кадрового резерва СВФУ.

3. Формирование и развитие системы повышения уровня кадрового потенциала университета.

Задачи:

- определение объемов подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников СВФУ;
- организация работ по повышению квалификации работников университета разных категорий;
- развитие и совершенствование системы подготовки кадров высшей квалификации (аспирантуры и докторантуры);
- подготовка научно-педагогических работников к ведению процесса преподавания на иностранном языке;
- приглашение специалистов и профессоров из ведущих научно-образовательных центров России и зарубежных стран для чтения лекций, проведения семинаров, школ.

4. Формирование качественного контингента обучающихся – основы кадрового потенциала вуза.

Задачи:

- совершенствование системы довузовской подготовки и профориентации кадров;
- формирование и развитие системы привлечения студентов, аспирантов в научно-образовательную деятельность университета;
- формирование системы стимулирования студентов, аспирантов и молодых специалистов к повышению академической мобильности.

В структуру Программы входят: обзор стратегий кадрового развития в вузах России; анализ состояния кадрового потенциала СВФУ; обзор мероприятий кадрового развития в Программе развития СВФУ; цели, задачи и основные направления Программы; основные мероприятия; этапы и сроки реализации; ожидаемые конечные результаты; ресурсное обеспечение Программы; целевые показатели и индикаторы Программы; риски реализации Программы и управление реализацией Программы.

Программа предусматривает реализацию мероприятий осуществить в 3 этапа:

- 1 этап – 2012-2014 годы. Основная задача - формирование системы развития кадрового потенциала СВФУ;
- 2 этап - 2015-2019 годы. Основная задача – развитие системы кадрового потенциала СВФУ;
- 3 этап – 2020-2025 годы. Основная задача– совершенствование системы развития кадрового потенциала СВФУ.

Основные ожидаемые результаты:

- Вырастет среднегодовая численность обучающихся (30000 чел. к 2019 году), а доля магистров достигнет 20% к 2019 году.
- Расширятся направления подготовки в аспирантуре и докторантуре, существенно возрастёт количество аспирантов, к 2019 году оно достигнет 850 человек. Количество специальностей, по которым проводятся защиты кандидатских и докторских диссертаций достигнет 22.
- Повысится качественный (доля НПР с ученой степенью достигнет 75%) и количественный состав научно-педагогических работников (2250 чел. к 2019 году) и произойдет постепенное омоложение кадров (средний возраст ППС с ученой степенью – 48 лет). Количество работников, прошедших стажировки в ведущих российских и международных научно-образовательных центрах к 2019 году достигнет 160 человек.
- Число работников других организаций, прошедших повышение квалификации и переподготовку в системе дополнительного профессионального образования вуза к 2019 году увеличится до 2000 человек.

В результате реализации Программы развития кадрового потенциала СВФУ будет достигнута основная цель - *Развитие человеческого капитала, формирование трудовых ресурсов, способных эффективно решать стратегические задачи Северо-Восточного федерального университета.*

Создание инновационной системы формирования кадрового резерва СВФУ

Кадровый резерв СВФУ – это специально сформированная группа квалифицированных сотрудников, преподавателей, аспирантов и докторантов, прошедших отбор, целевую подготовку, обладающих необходимыми для выдвижения на новые должности профессионально-деловыми качествами и потенциалом развития, и положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях.

Система работы с резервом кадров – система создания подготовленного резерва кандидатов на замещение должностей, способных в короткие сроки освоить новый участок работы и обеспечить эффективное решение стоящих перед университетом задач.

Наличие кадрового резерва позволяет:

- осуществлять поиск и выявление наиболее профессионально подготовленных и перспективных молодых ученых, педагогов и управленцев для работы в университете;
- заранее на плановой основе, по утвержденной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности;
- эффективно организовывать подготовку специалистов и руководителей, включенных в кадровый резерв;
- создавать условия для закрепления молодых талантливых ученых, педагогов и менеджеров в университете;

- более успешно использовать подготовленный резерв кадров на различных направлениях и уровнях работы²⁷⁵.

Планирование резерва кадров имеет целью обновления кадрового состава СВФУ, омоложение управленческого и профессорско-преподавательского состава.

В бюджете СВФУ ежегодно предусматривается финансирование деятельности кадрового резерва, которое на основании сметы расходуется по следующим направлениям:

- финансирование стажировок и обучения на курсах повышения квалификации;
- финансовая поддержка участия сотрудников из числа кадрового резерва в научных мероприятиях всероссийского и международного уровней (конференции, семинары, выставки, конкурсы и т.д.).

Организацию работ по формированию кадрового резерва СВФУ, организацию планирования и контроля работы с кадровым резервом ведет Управление персоналом университета; финансирование деятельности, связанной с кадровым резервом осуществляется через планово-финансовое управление.

Формирование резерва кадров осуществляется на конкурсной основе. Отбор способных к продвижению аспирантов, докторантов, преподавателей и руководящих работников производится на основе изучения кандидатов в подразделениях университета и выводов аттестационных комиссий, базирующихся на объективной всесторонней оценке информации о деловых и личностных качествах кандидатов.

Выдвижение кандидатов в кадровый резерв осуществляется структурными подразделениями, ректоратом СВФУ.

Решение о включении в состав резерва, выраженное в форме утвержденного списка резерва и закрепленное приказом по учебному заведению, принимается ректором.

Претенденты на включение в состав кадрового резерва: сотрудники, аспиранты, докторанты, профессорско-преподавательский состав, научные работники и административно-управленческий персонал в возрасте до 50 лет.

Работа с резервом кадров должна носить целенаправленный, системный и плановый характер. Организация этой работы направлена на обеспечение качественной и интенсивной подготовки к должности каждого сотрудника, включенного в резерв кадров, планирование его карьеры и сопутствующих мероприятий.

Для подготовки кадрового резерва составляется план обучения, переподготовки и повышения квалификации, в котором предусматриваются мероприятия по направлениям:

- обучение в рамках существующей в университете системы повышения квалификации и переподготовки сотрудников;
- обучение по программам, ориентированным на подготовку резерва;
- стажировка на резервной должности;
- временное замещение отсутствующих руководителей и специалистов на период их командировки, отпусков и т.п.;
- оказание посильной помощи со стороны администрации молодым преподавателям в решении бытовых проблем.

Все сотрудники университета, зачисленные в резерв кадров, подлежат учету в управлении персоналом.

²⁷⁵ Положение о кадровом резерве СВФУ

Личные дела резервистов со всеми отчетными материалами формируются в подразделениях университета и хранятся в управлении персоналом на время пребывания работника в составе резерва кадров.

Планы работы с резервом кадров в подразделениях университета утверждаются руководителями подразделений после согласования с управлением персоналом.

План работы с резервом кадров в подразделении включает следующие разделы:

- определение потребностей в резерве кадров, его качественные и количественные характеристики;
- отбор кандидатов для выдвижения в резерв кадров;
- планирование подготовки к резервируемой должности сотрудников подразделения, вошедших в кадровый резерв;
- контроль за их подготовкой;
- определение готовности кандидатов для назначения на новые должности.

В каждом пункте плана указываются сроки исполнения мероприятий по работе с резервом кадров и лица, ответственные за выполнение этих мероприятий.

Составление общего списка резерва кадров и сводного плана работы с резервом кадров университета, контроль за выполнением мероприятий этого плана и решение вопросов оказания методической помощи руководителям подразделений возлагаются на начальника управления персоналом. Порядок и сроки финансирования мероприятий плана работы с резервом кадров утверждаются ректором университета.

С материалами личного дела сотрудника, зачисленного в резерв кадров, могут ознакомиться в соответствии с Федеральным законом от 22.07.2006 №152 ФЗ «О персональных данных»:

- ректор, проректора;
- руководитель структурного подразделения сотрудника;
- руководитель структурного подразделения, в которое планируется перевод сотрудника;
- начальник управления кадров;
- резервист.

Состав материалов личного дела сотрудников, включенных в резерв кадров:

- анкетные данные и квалификационные требования к должности;
- результаты аттестации;
- результаты тестирования;
- индивидуальный план развития участника кадрового резерва;
- отчеты работника о результатах подготовки;
- заключение руководителя о результатах индивидуальной подготовки и готовности работника к выдвижению на должность.

Предусматривается периодическое уточнение списка: не реже одного раза в год.

Исключение из списка резерва кадров производится приказом ректора в связи с неудовлетворительными показателями работы соответствующего сотрудника по результатам аттестации, по состоянию здоровья, с учетом возраста, в случае нарушения трудовой дисциплины.

Цель формирования кадрового резерва СВФУ – укрепление и развитие кадрового потенциала университета для решения научно-исследовательских, образовательных, инновационных и организационных задач.

Структура кадрового резерва СВФУ:

- резерв на выдвижение – дальнейшее продвижение по служебной лестнице;
- резерв руководителей – выдвижение в перспективе на руководящую должность.

Основные инструменты формирования и развития кадрового резерва:

- целевая программа развития кадрового резерва СВФУ;
- формирование индивидуальных профессиональных траекторий с элементами ротации кадров;
- организация конкурсов на выделение грантов для реализации образовательных, научных и инновационных проектов в рамках Программы развития СВФУ и иных программ;
- создание научных коллективов и проектных групп под руководством участников кадрового резерва;
- привлечение участников кадрового резерва в рабочие группы/комиссии по решению актуальных для университета проблем и задач;
- организация программ повышения квалификации и стажировок.

Целью программы является создание кадрового резерва и условий для его эффективного использования в целях обеспечения развития университета.

Сформированный в рамках реализации данной программы кадровый резерв должен в сжатые сроки обеспечить университет наиболее талантливыми, творчески мыслящими и профессиональными специалистами в сфере науки, образования и управления.

Для достижения этой цели программой предусматривается решение следующих задач:

1. Создание инновационной системы формирования кадрового резерва.
2. Формирование на основе современных образовательных технологий модульных программ обучения, переподготовки и повышения квалификации резервистов.
3. Разработка программ стажировок на резервных должностях, процедур временного замещения отсутствующих руководителей и специалистов на период их командировок или отпусков.
4. Разработка критериев и процедур оценки результатов подготовки резервистов, схем и процедур замещения должностей, моделей карьерных планов для разных категорий персонала.
5. Формирование и подготовка кадрового резерва.

Выполненные работы

1. Разработка нормативно-правового и организационного обеспечения инновационной системы формирования кадрового резерва СВФУ. Разработаны и утверждены следующие документы:

- Положение о кадровом резерве СВФУ;
- Положение о комиссии по кадровому резерву;
- Положение о наставничестве;
- Схемы и процедуры замещения должностей;
- Модели карьерных планов для разных категорий персонала.

Проведена диагностика потребности университета в кадровом резерве, определение ключевых должностей, на которые формируется резерв кадров;

Анализируются квалификационные требования, предъявляемые к должности, на которую зачисляется в резерв сотрудник;

2. Разработка модульных программ развития кадрового резерва. Разработаны и утверждены следующие документы:

- ✓ 3 модульные программы обучения, переподготовки и повышения квалификации для резервистов;

- ✓ 3 программы стажировок на резервных должностях, процедур временного замещения отсутствующих руководителей и специалистов на период командировок или отпусков;
- ✓ 1 «дорожная карта» стажировок участников кадрового резерва в зависимости от индивидуальных траекторий.

База данных кадрового резерва

Создание, ведение специализированного программного обеспечения «Автоматизированной информационной системы: Кадровый резерв СВФУ», в том числе разделов «повышение квалификации», «аттестации», «база персональных данных резервистов», будет запущено с января 2012 года.

2.2. Разработка моделей компетенций по категориям персонала СВФУ

Модели компетенций разработаны по следующим категориям персонала:

1. Профессорско-преподавательский состав (ППС);
2. Научные работники (НР);
3. Административно-управленческий персонал (АУП);
4. Инженерно-технические работники (ИТР).

Система обеспечения качества образования в университете является комплексом разработанных нормативно-методических документов, определяющих содержание, технологии, методы и средства работы всех должностных лиц, преподавателей и студентов по дальнейшему повышению качества образовательного процесса и профессиональной компетентности выпускников университета. Она позволяет разработать политику, цели гарантии качества, пути достижения этих целей и является основой постоянного улучшения всех процессов вуза. В современных условиях значительно повышаются требования к уровню подготовки специалистов. В национальной доктрине образования Российской Федерации отмечается, что образование определяет положение государства в современном мире и человека в обществе. Одна из важнейших задач государства и общества - способствовать укреплению в общественном сознании представления об образовании и науке как определяющих факторах развития России. Развитие общества ставит перед системой образования принципиально новые стратегические задачи. Постоянное обновление знаний является «категорическим императивом» для современных специалистов. Основной парадигмой отечественного образования становится девиз «Переход от образования на всю жизнь к образованию через всю жизнь».

В этой связи университет обязан дать своим выпускникам качественное образование, предполагающее умение эффективно использовать, пополнять и обновлять знания, профессиональные умения и навыки с учетом достижений науки, а в организации своей образовательной деятельности в большей степени учитывать требования работодателей, государства, общества, самих студентов и их родителей к содержанию подготовки специалистов. Задача повышения качества образования является необходимым условием выживания и развития вуза на рынке образовательных услуг.

Вместе с тем, с учетом ожиданий и возросших требований государства, общества и работодателей к качеству подготовки современных специалистов необходимо более гибкое реагирование университета на изменяющиеся условия и запросы рынка труда, особенно в данный сложный период реформирования Северо-Восточного федерального университета. Повышение качества образовательного процесса и качества подготовки выпускников становится обязательным условием успешного

функционирования и дальнейшего развития СВФУ. А для этого нужен высококвалифицированный компетентный профессорско-преподавательский состав.

В деятельности большинства существующих структур университета (различных советов, отделов и управлений, в том числе службы) в основном задействованы традиционные механизмы аттестации, простого инспектирования. Опыт показывает, что преимущественно инспектирующий стиль работы над качеством успеха иметь не может. Важным моментом, от которого в значительной мере зависит успех задуманного, является наличие готовности у руководителей, сотрудников, преподавателей университета к разработке и внедрению новых систем обучения в университете в современном ее понимании²⁷⁶.

Оценка компетенций – это создание определенных вопросов и выделение необходимых ресурсов, позволяющих достичь поставленных целей по выявлению компетентных сотрудников, в нашем случае, профессорско-преподавательского состава. К ним, прежде всего, относятся общекультурные, социально-личностные, информационно-коммуникационные, учебно-методические компетенции.²⁷⁷

При определении основных направлений совершенствования системы качества образования важно исходить из единого понимания всеми организаторами образовательного процесса объектов качества преподавания. От уровня их состояния и зависит, качество образования в вузе и они же являются гарантом качества образовательной деятельности университета. О качестве образования в вузе можно судить и по тому, какие мы ответы получим на следующие вопросы: Кого учим? Чему учим? Кто учит? Как учим? Каковы ресурсы? Кто и как управляет вузом? При этом, очень важной составляющей высокого качества образования является проблема психологическая, какова мотивация участников образовательного процесса: хотят ли учить преподаватели и хотят ли учиться обучающиеся? Для ответа на этот вопрос можно с уверенностью сказать, что необходимы компетентные преподаватели, так как они могут побудить студентов на добросовестное обучение. Именно с этой целью мы разработали комплекс вопросов, оценивающий компетенции профессорско-преподавательского состава. Внедряемая в университете *система оценки компетенции* не ориентирована на решение всех проблем, это лишь одно из средств и условий достижения общей цели – повышение качества образования. Осуществляется это, прежде всего, за счет высокого уровня координации действий и управленческих решений всех субъектов образовательного процесса, оптимального распределения функций и полномочий, учета многообразного вида связей, отношений и процессов, происходящих в системе высшего профессионального образования.

Главные ценности СВФУ и основные гаранты его поступательного развития – это профессорско-преподавательский состав вуза, сотрудники и студенты, слушатели и аспиранты, другие категории обучающихся, выпускники университета. Университет высоко ценит свои научные школы и традиции, сохраняет и развивает подходы классического университета, сочетая фундаментальную и профессиональную подготовку специалистов на основе непрерывного профессионального образования с использованием инновационных образовательных технологий; создает условия для развития науки и ее интегрирования в учебный процесс. Для осуществления этого необходимо, чтобы преподавательский состав не отставал в пользовании

²⁷⁶ Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С.144

²⁷⁷ Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – С.122

информационно-коммуникативных технологиях, в нашем комплексе есть такой раздел вопросов, выявляющий этот момент.

Компетенции могут определить, насколько работник будет эффективно работать, какие результаты предоставит организации. Профессиональные компетенции включают в себя знания, которые работник получил и может предоставить в распоряжение предприятия. К ним относятся современные профессиональные знания и возможности, способности к познанию и разрешению проблем, а также другие составные части.

Универсальные компетенции – это все техники, которые служат использованию знания, полученного через профессиональную компетенцию. Такие как: умственные, методические компетенции, обусловленные спецификой профессии (введение профессиональных знаний, обусловленных спецификой работы, задачи, проблемой через знания инноваций, менеджмента, управления персоналом, техники безопасности и т.д.), требуемая языковая компетентность (например, способность к формулированию и риторическому красноречию, артикуляции произношения, а также компетентность иностранного языка), личностные компетенции (мотивация, стрессоустойчивость и т.п.).²⁷⁸

Оценка компетенций профессорско-преподавательского состава университета основывается на четком определении функций всех должностных лиц и сотрудников и их взаимосвязи при выполнении своих функций, включая ответственность и полномочия. Эта функция по распределению ответственности и полномочий относится к основному виду деятельности.

Очень важна и *еще одна проблема*, поставленная в Европейских стандартах, - *это обеспечение в вузе культуры качества*. В нашем понимании, это - когда все сотрудники вуза имеют единый взгляд на проблему качества образования и придерживаются единого определения этого понятия; когда каждый понимает, что, значит, качество образования непосредственно для него и как добиваться высокого качества; когда известно какими путями его подразделение движется к качеству; когда имеется четкое понимание, что качеством можно управлять и известны механизмы этого. Под культурой качества образования понимается также результат подготовки выпускников, качество образовательного процесса и управление им, а также степень свободы, предоставляемой студентам университета. И только компетентный преподаватель может добиться наилучших результатов.

Цель университета в образовательной деятельности, по большому счету, состоит в безусловном выполнении этих требований. Качество образовательного процесса в значительной мере определяется содержанием образования, то есть качеством реализуемых образовательных программ. Все зависит от профессорско-преподавательского состава, поэтому прилагаются усилия, чтобы определить компетентность.

I. Категория: профессорско-преподавательский состав

Основной задачей этих блоков оценки компетенций является выявление некомпетентных сотрудников в образовательном учреждении.

Заполнять анкеты, оценивая свою компетентность в работе, будут как сами сотрудники, так и вышестоящее начальство будет оценивать их работу (оценивающие).

²⁷⁸ Кибанов А.Я., Мамед-заде Г.А., Роткина П.А. Управление персоналом. Регламентация труда: Учебное пособие. – 3-изд. перераб. и доп. М.: Издательство «Экзамен», 2003. – С. 201

Блок «Универсальные компетенции» позволяет определить общекультурные, социально-личностные и информационно-коммуникационные компетенции, которые необходимы в работе сотрудника для эффективности и высокой результативности.

Блок «Профессиональные компетенции» выявляет квалифицированность сотрудника, его основные способности и знания в той области, в которой работает. С помощью вопросов в данном модуле мы сможем определить, достаточно ли компетентен работник и необходимо ли ему переобучение или повышение квалификации.

Респондентами являются работники профессорско-преподавательского состава СВФУ, который включает следующие учебные подразделения:

Институты:

1. Институт Востока
2. Институт зарубежной филологии и регионоведения
3. Институт математики и информатики
4. Институт перспективных технологий в образовании
5. Институт повышения квалификации педагогов
6. Институт последипломного обучения врачей
7. Институт психологии
8. Институт физической культуры и спорта
9. Институт языков и культур народов Северо-Востока РФ
10. Медицинский институт
11. Педагогический институт
12. Физико-технический институт
13. Финансово-экономический институт

Факультеты:

1. Автодорожный факультет
2. Биолого-географический факультет
3. Геологоразведочный факультет
4. Горный факультет
5. Инженерно-технический факультет
6. Исторический факультет
7. Факультет довузовского образования и профориентации
8. Филологический факультет
9. Юридический факультет

Межфакультетские кафедры:

1. Кафедра североведения
2. Кафедра философии

Филиалы:

1. Политехнический институт (филиал) СВФУ в г. Мирном
2. Технический институт (филиал) СВФУ в г. Нерюнгри
3. Чукотский филиал в г. Анадырь.

Центры:

1. Консалтинговый центр лингвистической экспертизы
2. Центр дополнительного профессионального образования

Научные подразделения:

1. Ботанический сад

Содержание анкет

В блоке 1 «Универсальные компетенции» содержатся следующие вопросы:

«Общекультурная»

О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой.

О-2 Владение иностранным(и) языком(ами).

«Социально-личностная»

СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, педагогическим тактом

СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности

«Информационно-коммуникационная»

ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными образовательными ресурсами

ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе

В блоке 2 «Профессиональные компетенции»:

«Предметная компетенция»:

П-1 Владение высоким уровнем осведомленности в сфере преподаваемого предмета

П-2 Способность к разработке и реализации нового содержания учебных предметов

П-3 Готовность самостоятельно и творчески выполнять профессиональные задачи, связанные с управлением, обеспечением и участием преподавателя в учебно-производственном процессе

П-4 Владение современными производственными технологиями, обеспечивающими энерго- и здоровьесбережение, экологическую безопасность

«Методические»:

М-1 Владение современными методиками преподавания учебных дисциплин

М-2 Владение современными формами, методами, технологиями и средствами обучения, умениями разработки электронных образовательных ресурсов (ИУМКД и электронные учебно-методические материалы для дистанционного образования)

«Научно-исследовательская»:

НИ-1 Готовность к организации научно-методической и инновационной НИР по направлению профессиональной подготовки

НИ-2 Владение современными технологиями организации НИРС

«Психолого-педагогическая»:

ПП-1 Способность применять в практической деятельности психолого-педагогические знания и умения, творчески преобразовывать воспитательно-образовательный процесс

ПП-2 Владение педагогическим мастерством, новыми образовательными формами, методами, технологиями обучения и воспитания обучающихся.

Блок «Деловая репутация» и проверочные вопросы.

Анализ результатов анкетирования

Каждый вопрос теста имеет три диагностические зоны, которым соответствуют уровни интерпретации результатов, отличающихся степенью выраженности фактора. Для облегчения подсчета оценки баллы распределены на 3 уровня оценки компетентности:

«низкий» = 0, так как в любом случае сотрудник, руководитель обязан владеть той или иной необходимой для эффективной работы компетенцией, заданной в опроснике.

«средний» оценивается в 1 балла

«высокий» - владение в совершенстве, соответственно, в 2.

В некоторых вопросах встречаются спорные оценочные баллы, такие как: вопрос СЛ-1-1 «Имеются ли у вас замечания со стороны администрации» и вопрос СЛ-1-2 «Были ли применены по отношению к вам административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики», ответы которых оцениваются следующим образом: «имеются» - в 0 балла; «не имеются» в 1 балл. Если сотрудник СВФУ нацелен на дальнейшее развитие университета, то он предпринимает какие-либо действия для достижения поставленной выше цели. Вклад сотрудника не может остаться незамеченным, его поощряют морально либо материально за проявленные решения. С помощью вопросов в модели компетенций, таких как блок «Деловая репутация», мы выявляем, как работает не только сотрудник, но и существующая система морального/материального стимулирования и поощрения. Если в ходе анкетирования будут выявлены недостатки, а в программе развития кадрового потенциала СВФУ прописаны совершенствования, то следует провести для работников разъяснительные собрания, где необходимо донести до них всю важность ответов на вопросы модели компетенций. Перед тем, как начать анкетирование среди всех сотрудников СВФУ, необходимо разъяснить цель проведения данного мероприятия и призвать их к добросовестному ответу. Так достоверность ответов оцениваемого приобретает 100% уровень.

Определение коммуникабельности человека СЛ-2-1, СЛ-2-2, СЛ-2-3: «Да» - 2 балла, «Иногда» - 1 балл и «Нет» - 0. Сумма коммуникабельного человека будет составлять 0 баллов.

Раздел «Информационно-коммуникационный», «Общекультурный» и П-2 оценивается по высокому уровню. «Высокий» - 2 балла, «Средний» - 1 балл, «Низкий» - 0 баллов.

Блок «Профессиональные компетенции» оцениваются по «Имеется»- 1 балл, «Не имеется» - 0 баллов. Вопрос П-3 имеет два варианта «Да» и «Нет». Ответ «Да» равноценен 2 баллам, а «Нет» - 1 баллам.

В блоке «Деловая репутация» ответы оцениваются «Да»- 1 балл, «Нет» - 0 баллов.

Каждый совпадающий ответ приносит респонденту 1 балл. Ключи на 7 проверочных вопросов:

1 – а;

2 - г;

3 – б;

4 – а;

5 - в;

6 – в;

7 – г.

Эти ответы определяют приверженность сотрудника своей организации.

Вопросы на выявление коммуникативности и адаптивности сотрудника оцениваются по 1 баллу за каждый совпадающий по ключам ответ:

На коммуникативность: «Да» - 1, 5, «Нет» - 2,3,4;

На адаптивность: «Да» - 8, «Нет» - 6,7,9,10.

Полученные результаты оценки универсальных и профессиональных компетенций, выявляющие социальные и личностные характеристики, информационно-

коммуникационные знания и навыки работника, необходимо сложить с показателями, полученными в блоке «Деловая репутация» и проверочными вопросами, затем найти среднее значение. Это даст нам полную картину о компетентности проверяемого работника.

$K = O(8) + СЛ(14) + ИКТ(8) + П1(12) + П2(6) + П3(2) + \text{«Деловая репутация»}(30) + 7$
 проверочных(1) = $87/2 = 43$ балла – норма. Все, что выше 43 – компетентный сотрудник.

Например, сотрудник Иванов Иван Иванович. Его образец заполнения анкеты (табл. 32):

Таблица 32.

Оценка компетенций ППС

Ф.И.О.: _____ **Иванов Иван Иванович** _____
 Подразделение: _____ Управление эксплуатацией _____

Блок 1. Универсальные компетенции

Компетенции	Индикатор	Уровни оценки		
		Низкий	Средний	Высокий
Общекультурная	О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой			
	О-1-1	Полное владение информацией о профессии		+
	О-1-2	Умение продуктивно общаться в студенческой и профессиональной среде		+
	О-2 Владение иностранным(и) языком(ами)			
	О-2-1**	Проведение занятий на иностранном языке с использованием предметной терминологии		+
	О-2-2	Свободное владение языком на уровне разговорной речи		+
	О-2-3	Подготовка научных публикаций и выступлений на международных научно-практических конференциях		+
Социально-личностная	СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью			
	С-1-1	Замечания со стороны администрации	Отсутствуют	Имеются
	С-1-2	Административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	Отсутствуют	Имеются
	СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной профессионально-педагогической деятельности			
	С-2-1	Наличие активной жизненной и социальной позиции		+
	С-2-2	Участие в общественной жизни предприятия		+
Информационная	ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами			
	ИК-1-1	Сформированные умения работать с информационно-коммуникационными и сетевыми технологиями		+

ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе				
ИК-2-1	Компьютерная грамотность (минимальные требования)			+

Блок 2. Профессиональные компетенции

Компетенции	Индикатор	Уровни оценки			
		Низкий	Средний	Высокий	
Предметная компетенция	П-1 Владение высоким уровнем образованности в сфере преподаваемого предмета				
	П-1-1	Наличие систематизированных знаний о научных основах преподаваемого предмета, свободное владение его содержанием			+
	П-1-2	Наличие образования по профессии			+
	П-2 Способность к разработке и реализации нового содержания учебных предметов				
	П-2-1	Создание нового содержания учебно-методических документов			+
	П-3* Готовность самостоятельно и творчески выполнять профессиональные задачи, связанные с управлением, обеспечением и участием преподавателя в учебно-производственном процессе				
	П-3-1*	Умение самостоятельно устанавливать связи с предприятиями, базами производственных практик; организовать качественную практическую подготовку студентов			+
	П-3-2*	Умение организовать качественную практическую подготовку студентов			+
	П-4* Владение современными производственными технологиями, обеспечивающими энерго- и здоровьесбережение, экологическую безопасность				
	П-4-1*	Отсутствие замечаний, происшествий и предписаний, связанных с нарушениями безопасности жизнедеятельности обучающихся	+		
Методическая	М-1 Владение современными методиками преподавания учебных дисциплин				
	М-1-1	Внедрение современной методики преподавания учебных дисциплин	+		
	М-2 Владение современными формами, методами, технологиями и средствами обучения, умениями разработки электронных образовательных ресурсов (ИУМКД и электронные учебно-методические материалы для дистанционного обучения)				
М-2-1	Разработка качественных учебно-методических документов и электронных образовательных ресурсов		+		
Научно-исследовательская	НИ-1 Готовность к организации научно-методической и инновационной НИР по направлению профессиональной подготовки				
	НИ-1-1	Участие в грантах, конкурсах, инновационных проектах (на 1 преподавателя – 65-100 тыс.в год**)		+	
	НИ-1-2	Участие в региональных, всероссийских и международных конференциях		+	
	НИ-1-3	Наличие патентов	+		

	НИ-1-4**	Публикаций в регламентируемых журналах	+		
	НИ**-1-5	Цитирование в журналах с импакт-фактором РИНЦ	+		
	НИ-1-6	Привлечение обучающихся к выполнению НИР			+
	НИ-1-7	Магистрантов, аспирантов, докторантов, соискателей к научно-исследовательской деятельности			+
НИ-2 Владение современными технологиями организации НИРС					
	НИ-2-1	Умения работать с электронной почтой, пользоваться сетевыми и кейс-технологиями, новыми технологиями управления НИРС проектная деятельность, научные школы, инновационные Технопарки, лаборатории и др.)		+	
Психолого-педагогическая	ПП-1 Способность применять в практической деятельности психолого-педагогические знания и умения, творчески преобразовывать воспитательно-образовательный процесс				
	ПП-1-1	Участие в конференциях, конкурсах и выставках, проведение олимпиад		+	
	ПП-2 Владение педагогическим мастерством, новыми образовательными формами, методами, технологиями обучения и воспитания обучающихся				
	ПП-2-1	Проведение индивидуальных мастер-классов, семинаров, актовых лекций, открытых занятий на уровне подразделения, города и республики			+
Оценка деловой репутации работника с учетом его профессионально важных и личностных качеств	Показатели		Да	Нет	
	Востребованность на рынке труда (возможность трудоустроиться в другое предприятие, наличие спроса у работодателей)		+		
	Нацеленность на карьерный рост		+		
	Имеете ли Вы вклад в развитие СВФУ?		+		
	Наличие моральных поощрений со стороны работодателя (признание; участие в принятии стратегических решений и т.д.)			+	
	Понимание профессионального долга		+		
	Способность достойно представлять работодателя и предприятие, в котором Вы работаете, во внешних связях.		+		
	Социальная ответственность (соблюдение правил корпоративной культуры, трудовой дисциплины и пр.)			+	
	Участие в профессиональных объединениях (научные кружки, при лабораториях, участие в проектах, связанные с СВФУ)		+		
	Наличие государственных наград, ученых степеней и званий и т.д.			+	
Участие в конференциях, симпозиумах, семинарах и т.п.		+			
I. Ваши жизненные планы: А) сосредоточены только на возможности должностного и профессионального роста; Б) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы (культура, спорт и т.п.); В) сфокусированы лишь на одной, с вашей точки зрения, наиболее важной сфере деятельности (семья, досуг).			А		

Деловая репутация	2. Целью жизненного плана является в перспективе: А) достижение определенного социального статуса; Б) всестороннее развитие личности; В) удовлетворение социально-культурных запросов; Г) благо организации, где Вы работаете.	Г	
	3. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем: А) 3 раза; Б) 6 раз; В) 9-10 раз; Г) 11-15 раз.	а	
	4. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: А) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию; Б) сближение личных амбиций и возможностей организации; в) установление классового мира; Г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.	а	
	5. Жизненные планы не сочетаются с должностными планами: А) да, очень часто; Б) иногда, но чаще нет; В) нет, сочетаются всегда; Г) не сочетаются никогда.	Б	
	6. Я думаю: А) надо выполнять все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни; Б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же; В) надо делать сверх порученной нормы на благо организации, в которой работаю.	Б	
	7. Стараетесь ли Вы использовать каждую минуту для выполнения задуманного? А) Стараюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин (упадок сил, настроения); Б) Не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным по отношению ко времени; В) Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь? Г) Стараюсь и пытаюсь, несмотря ни на что.	Г	
Вопросы на выявление коммуникации и адаптивности сотрудника	1. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с людьми?	+	
	2. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды после неудачи или что-то сказанного против вас?		+
	3. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?		+
	4. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от них?	+	
	5. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше или младше Вас по возрасту?	+	
	6. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?		+
	7. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.		+
	8. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.	+	
	9. Сон у меня прерывистый и беспокойный.		+
	10. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.		+

Высчитываем среднее число от каждого блока (суммируем каждое максимальное число ключей от ответов, делим на 2, получаем среднее значение) суммируем и выходит приемлемая цифра для выявления компетенций. Большая суммы от среднестатистического будет являться проходным баллом и указывать на компетентность

сотрудника. Набор соответствующих психологических, психофизиологических и профессиональных навыков сотрудника выявляться в процессе тестирования сотрудников. За время(20 минут), уделенные для заполнения теста, экспертная группа должна наблюдать за опрашиваемыми, за их реакцией.

$O(7)+ SL(8)+ IK(8) + П(20) + ПЛК(7)=50$

«Деловая репутация»: а г _ _ _ г («_») - сотрудник дал ответы противоположные ключевым, т.е. по 0 баллам)

«К и А» - ответы на вопросы «Да» 1 и 5, «Нет» - 2,3 – указывает на коммуникативность опрашиваемого сотрудника;

«К и А» - ответы на «Нет» - 8, «Да» - 6,7,9,10 – указывает, что сотрудник успешно проходит адаптацию в коллективе и в новом для него месте.

Идеальный работник будет соответствовать всем максимально высоким критериям ответов вопросам тестирования.

Полученные данные указывают на то, что руководство получает от Иванова ожидаемые результаты, а именно эффективные, так как сотрудник является компетентным в своей сфере работы. Совпадения в оценке компетенций Иванова с оценивающим представляют собой интерпретацию работника, имеющего необходимые навыки и качества для эффективного выполнения работы.

II . Категория: научные работники структуры СВФУ

Основной задачей этих блоков оценки компетенций является выявление некомпетентных сотрудников в организации.

Отличительной чертой между выявлением компетентности сотрудников и их должностными инструкциями является то, что в должностных инструкциях описано, что обязан выполнять работник, что от него требуется на рабочем месте, а компетенции – это те навыки и умения, которые он приобрел для более эффективного выполнения работы, т.е. получается мы выявляем инструменты для реализации решения задач.

Заполнять анкеты, оценивая свою компетентность в работе, будут как сами сотрудники, так и вышестоящее начальство будет оценивать их работу, т.е. оценивающие.

Блок «Универсальные компетенции» позволяет определить общекультурные, социально-личностные и информационно-коммуникационные компетенции, которые необходимы в работе сотрудника для эффективности и высокой результативности.

Блок «Профессиональные компетенции» выявляет квалифицированность сотрудника, его основные способности и знания в той области, в которой работает. С помощью вопросов в данном модуле мы сможем определить, достаточно ли компетентен работник и необходимо ли ему переобучение или повышение квалификации.

Респондентами являются сотрудники научно-исследовательских институтов и работники инновационной структуры СВФУ. В состав, которого входят такие подразделения, как:

Институты:

1. Институт зарубежной филологии и регионоведения;
2. Институт математики и информатики;
3. Институт психологии;
4. Институт физической культуры и спорта;
5. Институт языков и культур народов Северо-Востока РФ;

6. Медицинский институт;
7. Педагогический институт;
8. Физико-технический институт;
9. Финансово-экономический институт;
10. Научно исследовательский институт здоровья;
11. Научно исследовательский институт прикладной экологии Севера;
12. Научно исследовательский институт экономики Севера;
13. Научно исследовательский институт «Олонхо»;
14. Институт А.Е.Кулаковского;
15. Институт перспективных технологий в образовании;

Факультеты:

1. Автодорожный
2. Биолого-географический
3. Геологоразведочный
4. Горный
5. Инженерно-технический
6. Исторический
7. Филологический
8. Юридический

Общеуниверситетские кафедры:

1. Кафедра североведения
2. Кафедра философии

Центры:

1. Консалтинговый центр лингвистической экспертизы;
2. Центр дополнительного профессионального образования;
3. Арктический инновационный центр.

Дается 20 минут на заполнение анкеты. В специально отведенных полях ему предоставляются на выбор варианты ответов, где сотрудник должен отметить соответствующий ответ.

Содержание анкет

В блоке 1 «Универсальные компетенции» содержатся следующие вопросы:

«Общекультурная»

О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой.

О-2 Владение иностранным(и) языком(ами).

«Социально-личностная»

СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью

СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности

«Информационно-коммуникационная»

ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами

ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе

В блоке 2 «Профессиональные компетенции»:

П-1 Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности

П-2 Готовность самостоятельно и верно выполнять профессиональные задачи, связанные с техническим оснащением в производственном процессе

П-3 Владение современными технологиями

Блок «Деловая репутация» и проверочные вопросы.

Анализ результатов анкетирования

Каждый вопрос теста имеет три диагностические зоны, которым соответствуют уровни интерпретации результатов, отличающихся степенью выраженности фактора. Для облегчения подсчета оценки баллы распределены на 3 уровня оценки компетентности:

«низкий» = 0, так как в любом случае сотрудник, руководитель обязан владеть той или иной необходимой для эффективной работы компетенцией, заданной в опроснике.

«средний» оценивается в 1 балла

«высокий» - владение в совершенстве, соответственно, в 2.

В некоторых вопросах встречаются спорные оценочные баллы, такие как: вопрос СЛ-1-1 «Имеются ли у вас замечания со стороны администрации» и вопрос СЛ-1-2 «Были ли применены по отношению к вам административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики», ответы которых оцениваются следующим образом: «имеются» - в 0 балла; «не имеются» в 1 балл. Если сотрудник СВФУ нацелен на дальнейшее развитие университета, то он предпринимает какие-либо действия для достижения поставленной выше цели. Вклад сотрудника не может остаться незамеченным, его поощряют морально либо материально за проявленные решения. С помощью вопросов в модели компетенций, таких как блок «Деловая репутация», мы выявляем, как работает не только сотрудник, но и существующая система морального/материального стимулирования и поощрения. Если в ходе анкетирования будут выявлены недостатки, а в программе развития кадрового потенциала СВФУ прописаны совершенствования, то следует провести для работников разъяснительные собрания, где необходимо донести до них всю важность ответов на вопросы модели компетенций. Перед тем, как начать анкетирование среди всех сотрудников СВФУ, необходимо разъяснить цель проведения данного мероприятия и призвать их к добросовестному ответу. Так достоверность ответов оцениваемого приобретает 100% уровень.

Определение коммуникативности человека СЛ-2-1, СЛ-2-2, СЛ-2-3: «Да» - 2 балла, «Иногда» - 1 балл и «Нет» - 0. Сумма коммуникативного человека будет составлять 0 баллов.

Раздел «Информационно-коммуникационный», «Общекультурный» и П-2 оценивается по высокому уровню. «Высокий» - 2 балла, «Средний» - 1 балл, «Низкий» - 0 баллов.

Блок «Профессиональные компетенции» оцениваются по «Имеется»- 1 балл, «Не имеется» - 0 баллов. Вопрос **П-3** имеет два варианта «Да» и «Нет». Ответ «Да» равноценен 2 баллам, а «Нет» - 1 баллам.

В блоке «Деловая репутация» ответы оцениваются «Да»- 3 балла, «Нет» - 0 баллов.

Каждый совпадающий ответ приносит респонденту 1 балл. Ключи на 7 проверочных вопросов:

1 – а;

2 - г;

3 – б;

4 – а;

5 - в;

6 – в;

7 – г.

Эти ответы определяют преданность сотрудника своей работе.

Полученные результаты оценки универсальных и профессиональных компетенций, выявляющие социальные и личностные характеристики, информационно-коммуникационные знания и навыки работника, необходимо сложить с показателями, полученными в блоке «Деловая репутация» и проверочными вопросами, затем найти среднее значение. Это даст нам полную картину о компетентности проверяемого работника.

$K = O(8) + СЛ(14) + ИКТ(8) + П1(12) + П2(6) + П3(2) + \text{«Деловая репутация»}(30) + 7$
проверочных(1) = 87/2 = 43 балла – норма. Все, что выше 43 – компетентный сотрудник.

Например, сотрудник Иванов Иван Иванович. Его образец заполнения анкеты (табл. 34):

Таблица 34.

Оценка компетенций научных работников

Ф.И.О.: _____ **Иванов Иван Иванович** _____

Подразделение: _____ МИП _____

Блок 1. Универсальные компетенции

Компетенции и	Индикатор	Уровни оценки			
		Низкий	Средний	Высокий	
Общекультурная	О-1 Владение общей, профессиональной культурой				
	О-1-1	Полное владение информацией о профессии			+
Социально-личностная	СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде				
	СЛ-1-1	Замечания со стороны администрации	Имеется		Нет
	СЛ-1-2	Административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	Имеется		Нет
	СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности				
	СЛ-2-1	Наличие активной жизненной и социальной позиции			+
	СЛ-2-2	Участие в общественной жизни подразделения и организации			+
	СЛ-2-3	Оцените свой уровень мотивации («низкий»-отсутствие мотивации «средний»-стабильно «высокий»-высокомотивирован)			+
	СЛ-2-4	Уровень стрессоустойчивости («низкий»-подвержен частым стрессам; «средний»-стабильно; «высокий»-стрессоустойчив)			+
	СЛ-2-5	Нацеленность на результат			+

Информационно-	ИК-1 Готовность работать с практической информацией из различных источников					
	ИК-1-1	Сформированные умения работать с информационно-коммуникационными и сетевыми технологиями				+
	ИК-1-2	Умение конструктивно использовать электронные ресурсы				+
	ИК-2 Способность самостоятельно работать на ПК					
	ИК-2-1	Компьютерная грамотность и умение использовать рабочие программы, нужные для работы с инновационными проектами				+
	ИК-2-2	Руководство проектами с использованием современных цифровых и технических средств				+

Блок 2. Профессиональные компетенции

Индикатор		Уровни оценки		
		Имеется	Не имеется	
П-1 Владение высоким уровнем профессиональных знаний о инновационных технологиях				
П-1-1	Наличие профильного образования	+		
П-1-2	Наличие систематизированных знаний о инновационных технологиях	+		
П-1-3	Наличие профессиональных знаний о технических основах должности, свободное владение ими	+		
П-1-4	Практическое применение теоретических знаний на инновационных проектах	+		
П-1-5	Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности	+		
П-1-6*	Безошибочное применение теоретических знаний о технологиях на практике	+		
П-2 Способность к разработке и реализации новых проектов				
	Индикатор	Низкий	Средний	Высокий
П-2-1	Знание новшеств в различных отраслях			+
П-2-2	Развитие инновационного потенциала у технологий			+
П-2-3	Способность оперативно менять, подстраивать под ситуацию работу			+
П-2-4	Умение организовывать качественную практическую оснастку техники			+
П-3 Владение современными технологиями				
П-3-1	Отметьте, проходили ли вы обучение (повышение квалификации), изучение новым, современным, инновационным технологиям по технике безопасности, эксплуатации технических средств и т.п., соответствующее специфике работы.	Да	Нет	
ПК-1	Способность применять навыки и умения психологической и физической разгрузки	Да	Нет	

П-1-6* - если этот вопрос подходит к работе подразделения

Оценка деловой репутации работника с учетом его профессионально важных и личностных качеств	Показатели	Да	Нет
	Востребованность на рынке труда (возможность трудоустроиться в другое предприятие, наличие спроса у работодателей)	+	
Нацеленность на карьерный рост	+		
Имеете ли Вы вклад в развитие СВФУ?	+		
Наличие моральных поощрений со стороны работодателя (признание; участие в принятии стратегических решений и т.д.)			+
Понимание профессионального долга	+		
Способность достойно представлять работодателя и предприятие, в котором Вы работаете, во внешних связях.	+		
Социальная ответственность (соблюдение правил корпоративной культуры, трудовой дисциплины и пр.)			+
Участие в профессиональных объединениях (научные кружки, при лабораториях, участие в проектах, связанные с СВФУ)	+		
Наличие государственных наград, ученых степеней и званий и т.д.			+
Участие в конференциях, симпозиумах, семинарах и т.п.	+		
1. Ваши жизненные планы: А) сосредоточены только на возможности должностного и профессионального роста; Б) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы (культура, спорт и т.п.); В) сфокусированы лишь на одной, с вашей точки зрения, наиболее важной сфере деятельности (семья, досуг).	А		
2. Целью жизненного плана является в перспективе: А) достижение определенного социального статуса; Б) всестороннее развитие личности; В) удовлетворение социально-культурных запросов; Г) благо организации, где Вы работаете.	Г		
3. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем: А) 3 раза; Б) 6 раз; В) 9-10 раз; Г) 11-15 раз.	а		
4. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: А) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию; Б) сближение личных амбиций и возможностей организации; в) установление классового мира; Г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.	а		
5. Жизненные планы не сочетаются с должностными планами: А) да, очень часто; Б) иногда, но чаще нет; В) нет, сочетаются всегда; Г) не сочетаются никогда.	Б		
6. Я думаю: А) надо выполнять все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни; Б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же; В) надо делать сверх порученной нормы на благо организации, в которой работаю.	Б		
7. Стараетесь ли Вы использовать каждую минуту для выполнения задуманного? А) Стараюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин (упадок сил, настроения); Б) Не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным по отношению ко времени; В) Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь?	Г		

	Г) Стараюсь и пытаюсь, несмотря ни на что.		
Вопросы на выявление коммуникации и адаптивности сотрудника	11. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с людьми?	+	
	12. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды после неудачи или что-то сказанного против вас?		+
	13. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?		+
	14. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от них?	+	
	15. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше или младше Вас по возрасту?	+	
	16. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?		+
	17. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.		+
	18. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.	+	
	19. Сон у меня прерывистый и беспокойный.		+
	20. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.		+

Высчитываем среднее число от каждого блока (суммируем каждое максимальное число ключей от ответов, делим на 2, получаем среднее значение) суммируем и выходит приемлемая цифра для выявления компетенций. Большая суммы от среднестатистического будет являться проходным баллом и указывать на компетентность сотрудника. Набор соответствующих психологических, психофизиологических и профессиональных навыков сотрудника выявляются в процессе тестирования сотрудников. За время(20 минут), уделенные для заполнения теста, экспертная группа должна наблюдать за опрашиваемыми, за их реакцией.

$$O(7) + СЛ(8) + ИК(8) + П(20) + ПЛК(7) = 50$$

«Деловая репутация»: а г _ _ _ г («_») - сотрудник дал ответы противоположные ключевым, т.е. по 0 баллам)

«К и А» - ответы на вопросы «Да» 1 и 5, «Нет» - 2,3 – указывает на коммуникативность опрашиваемого сотрудника;

«К и А» - ответы на «Нет» - 8, «Да» - 6,7,9,10 – указывает, что сотрудник успешно проходит адаптацию в коллективе и в новом для него месте.

Идеальный работник будет соответствовать всем максимально высоким критериям ответов вопросам тестирования.

III. Категория: инженерно – технические работники

Основной задачей этих блоков оценки компетенций является выявление некомпетентных сотрудников в организации.

Определение компетенции звучит следующим образом:

«Это совокупность полномочий (прав и обязанностей) государственных, общественных, хозяйственных органов или должностных лиц, определяющих границы их правомочий в процессе осуществления ими своих функций. Компетенция органов и должностных лиц устанавливается законом, уставом данного органа, а также закрепляется в положениях по отделам и должностным инструкциям или в иных нормативных актах. Границы компетенции устанавливаются в соответствии с функциями органа управления».

Компетентностью же являются личные возможности должностного лица, его квалификация (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке

определенного круга решений или решать самому вопросы, благодаря наличию у него определенных знаний, навыков. Именно это с этой целью мы разработали комплекс анкет, позволяющих определить, насколько компетентны сотрудники структур СВФУ,

Необходимо различать два понятия «компетенция» и «компетентность», так как к компетенциям обращаются при подборе, отборе, найме, адаптации персонала, оценке, обучении и развитии персонала, а при создании должностных инструкций учитывают компетентность работника. Вот, в чем заключается отличительная черта между выявлением компетентности сотрудников и их должностными инструкциями: в должностных инструкциях описано, что обязан выполнять работник, что от него требуется на рабочем месте, а компетенции – это те навыки и умения, которые он приобрел для более эффективного выполнения работы, т.е. мы выявляем инструменты для реализации решения задач.

Заполнять анкеты, оценивая свою компетентность в работе, будут как сами сотрудники, так и вышестоящее начальство будет оценивать их работу, т.е. оценивающие.

Блок «Универсальные компетенции» позволяет определить общекультурные, социально-личностные и информационно-коммуникационные компетенции, которые необходимы в работе сотрудника для эффективности и высокой результативности.

Блок «Профессиональные компетенции» выявляет квалифицированность сотрудника, его основные способности и знания в той области, в которой работает. С помощью вопросов в данном модуле мы сможем определить, достаточно ли компетентен работник и необходимо ли ему переобучение или повышение квалификации.

Респондентами являются инженерно-технические работники. В состав, которого входят такие подразделения, как:

1. Служба охраны труда
2. Управление по безопасности, пожарной безопасности и ЧС
3. Управление строительства, ремонта и МТО
4. Аварийно-диспетчерская служба
5. Управление информатизации
6. Управление эксплуатации
7. Гараж
8. Отдел главного энергетика

Содержание анкет

Так как у инженерно-технических сотрудников различная специфика работы, то и вопросы анкеты различны между собой у разных отделов, таких как: работники гаража, аварийно-диспетчерской службы, службы охраны труда.

Дается 20 минут на заполнение анкеты. В специально отведенных полях ему предоставляются на выбор варианты ответов, где сотрудник должен отметить соответствующий ответ.

Содержание анкет

В блоке 1 «Универсальные компетенции» содержатся следующие вопросы:

«Общекультурная»

О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой.

О-2 Владение иностранным(и) языком(ами).

«Социально-личностная»

СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью

СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности

«Информационно-коммуникационная»

ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами

ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе

В блоке 2 «Профессиональные компетенции»:

П-1 Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности

П-2 Готовность самостоятельно и верно выполнять профессиональные задачи, связанные с техническим оснащением в производственном процессе

П-3 Владение современными технологиями

Блок «Деловая репутация» и проверочные вопросы.

Анализ результатов анкетирования

Каждый вопрос теста блоков «Универсальные и профессиональные компетенции» имеют три диагностические зоны, которым соответствуют уровни интерпретации результатов, отличающиеся степенью выраженности фактора. Для облегчения подсчета оценки баллы распределены на 3 уровня оценки компетентности:

«низкий» = 0, так как в любом случае сотрудник, руководитель обязан владеть той или иной необходимой для эффективной работы компетенцией, заданной в опроснике.

«средний» оценивается в 1 балла

«высокий» - владение в совершенстве, соответственно, в 2.

В некоторых вопросах встречаются спорные оценочные баллы, такие как: вопрос СЛ-1-1 «Имеются ли у вас замечания со стороны администрации» и вопрос СЛ-1-2 «Были ли применены по отношению к вам административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики», ответы которых оцениваются следующим образом: «имеются» - в 0 балла; «не имеются» в 1 балл. Если сотрудник СВФУ нацелен на дальнейшее развитие университета, то он предпринимает какие-либо действия для достижения поставленной выше цели. Вклад сотрудника не может остаться незамеченным, его поощряют морально либо материально за проявленные решения. С помощью вопросов в модели компетенций, таких как блок «Деловая репутация», мы выявляем, как работает не только сотрудник, но и существующая система морального/материального стимулирования и поощрения. Если в ходе анкетирования будут выявлены недостатки, а в программе развития кадрового потенциала СВФУ прописаны совершенствования, то следует провести для работников разъяснительные собрания, где необходимо донести до них всю важность ответов на вопросы модели компетенций. Перед тем, как начать анкетирование среди всех сотрудников СВФУ, необходимо разъяснить цель проведения данного мероприятия и призвать их к добросовестному ответу. Так достоверность ответов оцениваемого приобретает 100% уровень.

Определение коммуникабельности человека СЛ-2-1, СЛ-2-2, СЛ-2-3: «Да» - 2 балла, «Иногда» - 1 балл и «Нет» - 0. Сумма коммуникабельного человека будет составлять 0 баллов.

Раздел «Информационно-коммуникационный», «Общекультурный» и П-2 оценивается по высокому уровню. «Высокий» - 2 балла, «Средний» - 1 балл, «Низкий» - 0 баллов.

Блок «Профессиональные компетенции» оцениваются по «Имеется»- 1 балл, «Не имеется» - 0баллов. Вопрос **П-3** имеет два варианта «Да» и «Нет». Ответ «Да» равноценен 2 баллам, а «Нет» - 1 баллам.

В блоке «Деловая репутация» ответы оцениваются «Да»- 1 балл, «Нет» - 0 баллов.

Каждый совпадающий ответ приносит респонденту 1 балл. Ключи на 7 проверочных вопросов:

- 1 – а;
- 2 - г;
- 3 – б;
- 4 – а;
- 5 - в;
- 6 – в;
- 7 – г.

Эти ответы определяют приверженность сотрудника своей организации.

Полученные результаты оценки универсальных и профессиональных компетенций, выявляющие социальные и личностные характеристики, информационно-коммуникационные знания и навыки работника, необходимо сложить с показателями, полученными в блоке «Деловая репутация» и проверочными вопросами, затем найти среднее значение. Это даст нам полную картину о компетентности проверяемого работника.

$K = O(8)+СЛ(14)+ИКТ(8)+П1(12)+П2(6)+П3(2)+ «Деловая репутация»(30)+7$
 проверочных(1) = $87/2 = 43$ балла – норма. Все, что выше 43 – компетентный сотрудник.

Например, сотрудник Иванов Иван Иванович. Его образец заполнения анкеты (табл. 36):

Таблица 36.

Оценка компетенций ИТР

Ф.И.О.: _____ **Иванов Иван Иванович** _____
 Подразделение: _____ Управление эксплуатацией _____

Блок 1. Универсальные компетенции

Компетенции	Индикатор	Уровни оценки		
		Низкий	Средний	Высокий
Общекультурная	О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой			
	О-1-1	Полное владение информацией о профессии		+
Социально-личностная	СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью			
	С-1-1	Замечания со стороны администрации	Отсутствуют	Имеются
	С-1-2	Административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	Отсутствуют	Имеются

	СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности			
	С-2-1	Наличие активной жизненной и социальной позиции		+
	С-2-2	Участие в общественной жизни предприятия		+
	С-2-3	Оцените свой уровень мотивации («низкий»-отсутствие мотивации «средний»-стабильно «высокий»-высокомотивирован)		+
	С-2-4	Уровень стрессоустойчивости («низкий»-подвержен частым стрессам; «средний»-стабильно; «высокий»-стрессоустойчив)		+
	С-2-5	Нацеленность на результат		+
Информационно-коммуникационная	ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами			
	ИК-1-1	Сформированные умения работать с информационно-коммуникационными и сетевыми технологиями		+
	ИК-1-2	Умение конструктивно использовать электронные ресурсы		+
	ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе			

Блок 2. Профессиональные компетенции

Индикатор		Уровни оценки		
		Низкий	Средний	Высокий
П-1 Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности				
П-1-1	Наличие образования по профессии			+
П-1-2	Владение современными производственными технологиями, обеспечивающими энергосбережение и безопасность сотрудников			+
П-1-3	Наличие профессиональных знаний о технических основах должности, свободное владение ими			+
П-1-4	Практическое применение теоретических знаний			+
П-1-5	Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности			+
П-1-6	Безошибочное применение теоретических знаний о технике на практике		+	
П-2 Готовность самостоятельно и верно выполнять профессиональные задачи, связанные с техническим оснащением в производственном процессе				
П-2-1	умение самостоятельно устанавливать связи с предприятиями	+		
П-2-2	умение организовать качественную практическую оснастку техники			+
П-3 Владение современными технологиями				
П-3-1	Отметьте, проходили ли вы обучение (повышение квалификации), изучение новым, современным, инновационным технологиям по технике безопасности, эксплуатации технических средств и т.п.	Да	Нет	
ПК-1	Способность применять навыки и умения психологической и физической разгрузки	Да	Нет	
ИК-2-1	Компьютерная грамотность (минимальные требования)			

Оценка деловой репутации работника с учетом его профессионально важных и личностных качеств	Показатели	Да	Нет	
	Востребованность на рынке труда (возможность трудоустроиться в другое предприятие, наличие спроса у работодателей)	+		
Нацеленность на карьерный рост	+			
Имеете ли Вы вклад в развитие СВФУ?	+			
Наличие моральных поощрений со стороны работодателя (признание; участие в принятии стратегических решений и т.д.)			+	
Понимание профессионального долга	+			
Способность достойно представлять работодателя и предприятие, в котором Вы работаете, во внешних связях.	+			
Социальная ответственность (соблюдение правил корпоративной культуры, трудовой дисциплины и пр.)			+	
Участие в профессиональных объединениях (научные кружки, при лабораториях, участие в проектах, связанные с СВФУ)	+			
Наличие государственных наград, ученых степеней и званий и т.д.			+	
Участие в конференциях, симпозиумах, семинарах и т.п.	+			
Деловая репутация	1. Ваши жизненные планы: А) сосредоточены только на возможности должностного и профессионального роста; Б) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы (культура, спорт и т.п.); В) сфокусированы лишь на одной, с вашей точки зрения, наиболее важной сфере деятельности (семья, досуг).		А	
	2. Целью жизненного плана является в перспективе: А) достижение определенного социального статуса; Б) всестороннее развитие личности; В) удовлетворение социально-культурных запросов; Г) благо организации, где Вы работаете.		Г	
	3. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем: А) 3 раза; Б) 6 раз; В) 9-10 раз; Г) 11-15 раз.		а	
	4. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: А) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию; Б) сближение личных амбиций и возможностей организации; В) установление классового мира; Г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.		а	
	5. Жизненные планы не сочетаются с должностными планами: А) да, очень часто; Б) иногда, но чаще нет; В) нет, сочетаются всегда; Г) не сочетаются никогда.		Б	
6. Я думаю: А) надо выполнять все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни; Б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же; В) надо делать сверх порученной нормы на благо организации, в которой работаю.		Б		
7. Стараетесь ли Вы использовать каждую минуту для выполнения задуманного? А) Стараюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин (упадок сил, настроения); Б) Не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным по отношению ко времени; В) Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь? Г) Стараюсь и пытаюсь, несмотря ни на что.		Г		

Высчитываем среднее число от каждого блока (суммируем каждое максимальное число ключей от ответов, делим на 2, получаем среднее значение) суммируем и выходит приемлемая цифра для выявления компетенций. Большая суммы от среднестатистического будет являться проходным баллом и указывать на компетентность сотрудника. Набор соответствующих психологических, психофизиологических и профессиональных навыков сотрудника выявляться в процессе тестирования сотрудников. За время(20 минут), уделенные для заполнения теста, экспертная группа должна наблюдать за опрашиваемыми, за их реакцией.

$$O(7)+ СЛ(8)+ ИК(8) + П(20) + ПЛК(7)=50$$

«Деловая репутация»: а г _ _ _ г («_» - сотрудник дал ответы противоположные ключевым, т.е. по 0 баллам)

Идеальный работник будет соответствовать всем максимально высоким критериям ответов вопросам тестирования. Компетентный работник совпадет в проверочных ответах и наберет выше среднего числа от ответов.

Категория №4. Административно-управленческий персонал

Основной задачей этих блоков оценки компетенций является выявление некомпетентных сотрудников в организации.

Заполнять анкеты, оценивая свою компетентность в работе, будут как сами сотрудники, так и вышестоящее начальство будет оценивать их работу (далее - оценивающие).

Блок «Универсальные компетенции» позволяет определить общекультурные, социально-личностные и информационно-коммуникационные компетенции, которые необходимы в работе сотрудника для эффективности и высокой результативности.

Блок «Профессиональные компетенции» выявляет квалифицированность сотрудника, его основные способности и знания в той области, в которой работает. С помощью вопросов в данном модуле мы сможем определить, достаточно ли компетентен работник и необходимо ли ему переобучение или повышение квалификации. Прежде чем формировать модель специалиста в стиле компетентностного подхода, т.е. определять число и содержание компетентности каждого вида, необходимо очень тщательно определить круг полномочий, функций специалиста, выполняя которые он должен проявить свою компетентность. Поэтому следует сохранить в макете ГОС ВПО, а именно в его начальной части, описание этого круга. Желательно при этом объединить тексты задач деятельности, квалифицированных требований в единую четкую картину. Очевидно, что особую трудность будет составлять определение социальных, гражданских функций специалиста, связанных с его статусом российского интеллигента в лучшем смысле этого слова.

Очевидно, что в условиях современного учебного процесса полностью уйти от дисциплинарной модели содержания ОП не удастся. Тенденция укрупнения модели за счет компетентностного подхода должна сказаться на уменьшении числа дисциплин федерального компонента и главное на формулировке содержания этих дисциплин. Приоритет должен быть отдан методологическим аспектам, которые в своем единстве (по всем дисциплинам) и составят базу компетентностей. Сами компетентности следует формулировать без оглядки на их диагностичность в прямом виде. Пусть они указывают направление образовательного процесса, а проверка этой направленности (при аттестации вуза) не требует измерения всех элементов компетентности непосредственно в ходе контроля качества подготовки специалистов.

Респондентами является административно-управленческий персонал. В состав, которого входят следующие подразделения:

1. Аппарат управления;
2. Библиотека;
3. Ботанический сад;
4. Дирекция программы развития СВФУ;
5. Клиника;
6. Музей археологии, этнографии и истории высшей школы;
7. Объединение сервисных организаций,
8. Отдел по мобилизационной работе;
9. Первый отдел;
10. Планово-финансовое управление;
11. Правовое управление;
12. Санаторий-профилакторий "Смена";
13. Управление бухгалтерского учета;
14. Управление делопроизводства и контроля документооборота;
15. Управление инновационной деятельности;
16. Управление информатизации;
17. Управление информационной политики и коммуникативных технологий,
18. Управление качества;
19. Управление международных связей;
20. Управление международных связей;
21. Управление научно-исследовательских работ.
22. Управление персоналом,
23. Управление по безопасности, пожарной безопасности и ЧС;
24. Управление строительства, ремонта и материально-технического обеспечения;
25. Управление студенческим развитием;
26. Управление эксплуатации;
27. Учебно-методическое управление;
28. Центр дополнительного профессионального образования ;

Отличительной чертой между выявлением компетентности сотрудников и их должностными инструкциями является то, что в должностных инструкциях описано, что обязан выполнять работник, что от него требуется на рабочем месте, а компетенции – это те навыки и умения, которые он приобрел для более эффективного выполнения работы, т.е. получается мы выявляем инструменты для реализации решения задач.

Содержание анкет

В блоке 1 «Универсальные компетенции» содержатся следующие вопросы:

«Общекультурная»

О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой.

О-2 Владение иностранным(и) языком(ами).

«Социально-личностная»

СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью

СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности

«Информационно-коммуникационная»

ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами

ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе

В блоке 2 «Профессиональные компетенции»:

П-1 Владение высоким уровнем образованности в сфере своей деятельности

П-2 Способность к разработке и реализации методов для эффективности работы.

Блок «Деловая репутация» и проверочные вопросы.

Анализ результатов анкетирования

Каждый вопрос теста блоков «Универсальные и профессиональные компетенции» имеют три диагностические зоны, которым соответствуют уровни интерпретации результатов, отличающиеся степенью выраженности фактора. Для облегчения подсчета оценки баллы распределены на 3 уровня оценки компетентности:

«низкий» = 0, так как в любом случае сотрудник, руководитель обязан владеть той или иной необходимой для эффективной работы компетенцией, заданной в опроснике.

«средний» оценивается в 1 балла

«высокий» - владение в совершенстве, соответственно, в 2.

В некоторых вопросах встречаются спорные оценочные баллы, такие как: вопрос СЛ-1-1 «Имеются ли у вас замечания со стороны администрации» и вопрос СЛ-1-2 «Были ли применены по отношению к вам административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики», ответы которых оцениваются следующим образом: «имеются» - в 0 балла; «не имеются» в 1 балл. Если сотрудник СВФУ нацелен на дальнейшее развитие университета, то он предпринимает какие-либо действия для достижения поставленной выше цели. Вклад сотрудника не может остаться незамеченным, его поощряют морально либо материально за проявленные решения. С помощью вопросов в модели компетенций, таких как блок «Деловая репутация», мы выявляем, как работает не только сотрудник, но и существующая система морального/материального стимулирования и поощрения. Если в ходе анкетирования будут выявлены недостатки, а в программе развития кадрового потенциала СВФУ прописаны совершенствования, то следует провести для работников разъяснительные собрания, где необходимо донести до них всю важность ответов на вопросы модели компетенций. Перед тем, как начать анкетирование среди всех сотрудников СВФУ, необходимо разъяснить цель проведения данного мероприятия и призвать их к добросовестному ответу. Так достоверность ответов оцениваемого приобретает 100% уровень.

Определение коммуникабельности человека СЛ-2-1, СЛ-2-2, СЛ-2-3: «Да» - 2 балла, «Иногда» - 1 балл и «Нет» - 0. Сумма коммуникабельного человека будет составлять 0 баллов.

Раздел «Информационно-коммуникационный», «Общекультурный» и П-2 оценивается по высокому уровню. «Высокий» - 2 балла, «Средний» - 1 балл, «Низкий» - 0 баллов.

Блок «Профессиональные компетенции» оцениваются по «Имеется»- 1 балл, «Не имеется» - 0 баллов. Вопрос **П-3** имеет два варианта «Да» и «Нет». Ответ «Да» равноценен 2 баллам, а «Нет» - 1 баллам.

В блоке «Деловая репутация» ответы оцениваются «Да»- 1 балл, «Нет» - 0 баллов.

Каждый совпадающий ответ приносит респонденту 1 балл. Ключи на 7 проверочных вопросов:

- 1 – а;
- 2 - г;
- 3 – б;
- 4 – а;
- 5 - в;
- 6 – в;
- 7 – г.

Эти ответы определяют приверженность сотрудника своей организации.

Вопросы на выявление коммуникативности и адаптивности сотрудника оцениваются по 1 баллу за каждый совпадающий по ключам ответ:

На коммуникативность: «Да» - 1, 5, «Нет» - 2,3,4;

На адаптивность: «Да» - 8, «Нет» - 6,7,9,10.

Полученные результаты оценки универсальных и профессиональных компетенций, выявляющие социальные и личностные характеристики, информационно-коммуникационные знания и навыки работника, необходимо сложить с показателями, полученными в блоке «Деловая репутация» и проверочными вопросами, затем найти среднее значение. Это даст нам полную картину о компетентности проверяемого работника.

$K = O(8) + СЛ(14) + ИКТ(8) + П1(12) + П2(6) + П3(2) + \text{«Деловая репутация»}(30) + 7$
 проверочных(1) = $87/2 = 43$ балла – норма. Все, что выше 43 – компетентный сотрудник.

Например, сотрудник Иванов Иван Иванович. Его образец заполнения анкеты (табл. 38):

Таблица 38.

Оценка компетенций работника АУП

Ф.И.О.: _____ **Иванов Иван Иванович** _____

Подразделение: _____ Управление эксплуатацией _____

Блок 1. Универсальные компетенции

Компетенции	Индикатор	Уровни оценки			
		Низкий	Средний	Высокий	
Общекультурная	О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой				
	О-1-1	Владение ораторскими способностями, грамматически правильной речью		+	
	О-1-2	Умение продуктивно общаться в профессиональной сфере		+	
	О-2 Владение иностранным(и) языком(ами)				
	О-2-1	Свободное владение языком на уровне разговорной, деловой речи		+	
	О-2-2	Подготовка деловых документов для международных переговоров, создание договоров	+		

Социально-личностная	СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью			
	С-1-1	Замечания со стороны администрации	Имеется	Нет
	С-1-2	Административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	Имеется	Нет
	СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности			
	С-2-1	Наличие активной жизненной и социальной позиции		+
	С-2-2	Участие в общественной жизни предприятия		+
	С-2-3	Наличие коммуникабельности, умение находить подход к работникам		+
	С-2-4	Умение планировать, организовывать работу, способность предвидеть результаты		+
	С-2-5	Оцените свой уровень мотивации («низкий»-отсутствие мотивации «средний»-стабильно «высокий»-высокомотивирован)		+
	С-2-6	Уровень стрессоустойчивости («низкий»-подвержен частым стрессам; «средний»-стабильно; «высокий»-стрессоустойчив)		+
	С-2-7	Нацеленность на результат, понимание цели организации		+
Информационно-коммуникационная	ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами			
	ИК-1-1	Сформированные умения работать с информационно-коммуникационными и сетевыми технологиями		+
	ИК-1-2	Умение конструктивно использовать электронные ресурсы		+
	ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе			
	ИК-2-1	Компьютерная грамотность и умение использовать рабочие программы		+
	ИК-2-2	Руководство проектами с использованием современных цифровых и технических средств		+

Блок 2. Профессиональные компетенции

Индикатор		Уровни оценки		
		Низкий	Средний	Высокий
П-1 Владение высоким уровнем образованности в сфере своей деятельности				
П-1-1	Наличие профильного образования			+
П-1-2	Наличие систематизированных знаний о научных основах своей деятельности		+	
П-2 Способность к разработке и реализации методов для эффективности работы				
П-2-1	Способность оперативно менять работу, подстраивать под ситуацию технику своей деятельности			+
Оценка деловой репутации работника с учетом его профессиональных важных и личностных качеств	Показатели	Да		Нет
	Востребованность на рынке труда (возможность трудоустроиться в другое предприятие, наличие спроса у работодателей)	+		
	Нацеленность на карьерный рост	+		
	Имеете ли Вы вклад в развитие СВФУ?	+		
	Наличие моральных поощрений со стороны работодателя (признание; участие в принятии стратегических решений и т.д.)			+
	Понимание профессионального долга	+		
	Способность достойно представлять работодателя и предприятие, в котором Вы работаете, во внешних связях.	+		
	Социальная ответственность (соблюдение правил корпоративной культуры, трудовой дисциплины и пр.)			+
	Участие в профессиональных объединениях (научные кружки, при лабораториях, участие в проектах, связанные с СВФУ)	+		
	Наличие государственных наград, ученых степеней и званий и т.д.			+
	Участие в конференциях, симпозиумах, семинарах и т.п.	+		
	1. Ваши жизненные планы: А) сосредоточены только на возможности должностного и профессионального роста; Б) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы (культура, спорт и т.п.); В) сфокусированы лишь на одной, с вашей точки зрения, наиболее важной сфере деятельности (семья, досуг).	А		
Деловая репутация	2. Целью жизненного плана является в перспективе: А) достижение определенного социального статуса; Б) всестороннее развитие личности; В) удовлетворение социально-культурных запросов; Г) благо организации, где Вы работаете.	Г		
	3. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем:	а		

	<p>А) 3 раза; Б) 6 раз; В) 9-10 раз; Г) 11-15 раз.</p>		
	<p>4. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: А) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию; Б) сближение личных амбиций и возможностей организации; в) установление классового мира; Г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.</p>	а	
	<p>5. Жизненные планы не сочетаются с должностными планами: А) да, очень часто; Б) иногда, но чаще нет; В) нет, сочетаются всегда; Г) не сочетаются никогда.</p>	Б	
	<p>6. Я думаю: А) надо выполнять все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни; Б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же; В) надо делать сверх порученной нормы на благо организации, в которой работаю.</p>	Б	
	<p>7. Стараетесь ли Вы использовать каждую минуту для выполнения задуманного? А) Стараюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин (упадок сил, настроения); Б) Не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным по отношению ко времени; В) Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь? Г) Стараюсь и пытаюсь, несмотря ни на что.</p>	Г	
Вопросы на выявление коммуникации и адаптивности сотрудника	<p>21. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с людьми?</p>	+	
	<p>22. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды после неудачи или что-то сказанного против вас?</p>		+
	<p>23. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?</p>		+
	<p>24. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от них?</p>	+	
	<p>25. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше или младше Вас по возрасту?</p>	+	
	<p>26. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?</p>		+
	<p>27. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.</p>		+
	<p>28. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.</p>	+	
	<p>29. Сон у меня прерывистый и беспокойный.</p>		+
	<p>30. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.</p>		+

Высчитываем среднее число от каждого блока (суммируем каждое максимальное число ключей от ответов, делим на 2, получаем среднее значение) суммируем и выходит приемлемая цифра для выявления компетенций. Большая суммы от среднезначного будет являться проходным баллом и указывать на компетентность сотрудника. Набор соответствующих психологических, психофизиологических и профессиональных навыков сотрудника выявляться в процессе тестирования сотрудников. За время(20 минут), уделенные для заполнения теста, экспертная группа должна наблюдать за опрашиваемыми, за их реакцией.

$$O(7)+ CL(8)+ IK(8) + П(20) + ПЛК(7)=50$$

«Деловая репутация»: а г _ _ _ г («_») - сотрудник дал ответы противоположные ключевым, т.е. по 0 баллам)

«К и А» - ответы на вопросы «Да» 1 и 5, «Нет» - 2,3 – указывает на коммуникативность опрашиваемого сотрудника;

«К и А» - ответы на «Нет» - 8, «Да» - 6,7,9,10 – указывает, что сотрудник успешно проходит адаптацию в коллективе и в новом для него месте.

Идеальный работник будет соответствовать всем максимально высоким критериям ответов вопросам тестирования. Компетентный работник совпадет в проверочных ответах и наберет выше среднего числа от ответов.

Разработка и апробация контента автоматизированной информационной системы аттестации кадров

Цель: Разработка и обоснование предложений и практических рекомендаций по повышению эффективности проведения аттестации персонала на основе нормативно-правовой базы аттестации, методов и систем оценок персонала.

Задачи:

- Разработать комплект нормативных документов на уровне ВУЗа, регламентирующих процесс аттестации профессорско-преподавательского, административного и управленческого персонала.
- Разработать тестовые задания для аттестации профессорско-преподавательского, административного и управленческого персонала.

В настоящее время в СВФУ используется автоматизированная информационная система (АИС) аттестации работников СВФУ, предназначенная для реализации требований и положений норм законодательства Российской Федерации по организации и проведению аттестации и квалификационного экзамена физических лиц, претендующих на осуществление или продолжение осуществления деятельности. Аттестация указанных лиц должна проводиться в строго определенные периоды с учетом трудового непрерывного стажа и сроков проведения прошлых аттестаций. Внутри АИС ведется собственный учет аттестуемых сотрудников.

В то же время на базе СВФУ функционирует система управленческого учета «Парус», в которой хранится вся информация, касающаяся кадровых вопросов организации: организационная структура, учет принятых и уволенных сотрудников, учет периодов выбывания сотрудников из рабочего процесса, учет занимаемых должностей и переходов между должностями.

Модуль интеграции предназначен для автоматической синхронизации данных между АИС и системой управленческого учета (СУУ), действующих в СВФУ.

Цель - обеспечение деятельности аттестационной комиссии СВФУ по планированию, организации и учету аттестационных экзаменов на соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к сотрудникам.

Основные задачи:

1. Загрузка из СУУ и регулярное обновление организационной структуры СВФУ в АИС;
2. Загрузка из СУУ и регулярное обновление списка сотрудников в АИС с привязкой к должностям и организационной структуре СВФУ;
3. Отслеживание стажа сотрудников;
4. Учет новых и уволенных сотрудников при планировании аттестаций в АИС;
5. Отслеживание сроков проведения очередных аттестаций сотрудников;
6. Автоматическое создание заявок на аттестацию по результатам анализа данных сотрудников;
7. Отслеживание изменений в организационной структуре;
8. Передача данных в СУУ по результатам проведения аттестаций;
9. Поддержка деятельности аттестационной комиссии.

В состав входят следующие элементы:

- Программные компоненты, реализующие загрузку данных из СУУ в АИС, а также из АИС в СУУ (в частности, данные об изменении в разрядной и должностной сетке по результатам аттестаций);
- Программные компоненты, реализующие обработку загружаемых в АИС данных (анализ сроков наступления аттестационных испытаний для различных сотрудников, создание заявок на аттестацию, учет уволенных сотрудников, ввод данных о новых сотрудниках, обновление организационной структуры в базе данных АИС);
- Интерфейс управления, содержащий элементы управления процессом загрузки/выгрузки, обработки данных из СУУ и элементы настройки их параметров (в частности, периодичности загрузки/выгрузки).

В качестве пользователей выступают пользователи АИС с ролью администратора, которыми согласно ролевой модели АИС являются:

- сотрудники ЦОД;
- уполномоченные члены аттестационной комиссии.

Автоматизированная информационная система обеспечивает аттестацию ориентировочно не менее 1 000 человек в год. Аттестация проводится аттестационной комиссией. Аттестационная комиссия организует процесс приема заявительных документов и условия проведения квалификационных экзаменов и аттестаций (применение процедуры компьютерного тестирования с доступом к АИС через интернет).

Объектами автоматизации являются:

- ✓ центр обработки данных;
- ✓ аттестационная комиссия.

Основные функции, права, обязанности:

1. осуществление оперативного управления системой профессиональной аттестации персонала;
2. участие в рассмотрении апелляций по проведению экзамена, если нарушения были вызваны сбоями в работе АИС;
3. консультирование комиссии по вопросам использования АИС;
4. эксплуатация АИС, в т.ч.:
 - сбор и анализ сведений для валидации тестовой системы, используемой при аттестации;
 - актуализация тестовой системы;

- сбор и анализ сведений о проведении квалификационных экзаменов и аттестаций, создание статистических отчетов;

- мониторинг проведения квалификационных экзаменов и аттестаций;

5. Системное администрирование АИС, в т.ч.:

- предоставление авторизованного доступа различных категорий пользователей к информационной системе;

- резервное копирование и восстановление данных в случае сбоев информационной системы;

- мониторинг загрузки вычислительных ресурсов и каналов доступов в Интернет;

- обеспечение бесперебойного функционирования АИС, за исключением случаев профилактических плановых отключений;

- профилактическое обслуживание аппаратного обеспечения АИС серверной части и каналов доступа в Интернет;

- техническая поддержка пользователей (уполномоченных членов аттестационной комиссии).

Аттестационная комиссия при проведении квалификационных экзаменов и аттестаций:

- рассматривает документы, представленные физическими лицами, претендующими на получение или продление квалификационного аттестата сотрудника (далее – претенденты), для допуска их к аттестации и сдаче квалификационного экзамена;

- принимает решение о допуске претендентов к аттестации и сдаче квалификационного экзамена;

- организует аттестацию и принимает квалификационный экзамен у претендентов;

- принимает решение о признании претендентов сдавшими (не сдавшими) квалификационный экзамен, прошедшим (не прошедшим) аттестацию;

- информирует работодателя о сдаче претендентами квалификационного экзамена и прохождению аттестации;

- информирует уполномоченный орган о претендентах, не сдавших квалификационный экзамен и не прошедших аттестацию.

Ожидаемые результаты работ и итоговые документы

Основным результатом выполнения работ является создание модуля интеграции макета автоматизированной информационной системы аттестации педагогических работников и системы управленческого учета, действующих в СВФУ и его апробация.

Согласно Календарному плану создание МИ (модуля интеграции) выполняется в один этап. В процессе создания МИ выполняются работы, приведенные в таблице. В соответствии с видом работ разрабатывается и подготавливается соответствующая документация (табл. 40).

Таблица 40

Перечень видов работ и итоговых документов

№	Виды работ	Название документа
1	Техническое проектирование. Разработка проектных решений и документации (ТП).	Технический проект
2	Рабочее проектирование.	
2.1	Установка и настройка программного	Руководство по установке и настройке МИ

	и аппаратного обеспечения.	
2.2	Разработка эксплуатационной документации	Руководство пользователя Руководство администратора
3	Проведение испытаний и апробации модуля интеграции	Программа и методика проведения испытаний. Акт подготовки персонала к работе с МИ. Протокол проведения апробации.

Проектная, рабочая и эксплуатационная документация должна разрабатываться в соответствии с требованиями комплекса государственных стандартов «Информационная технология. Комплекс стандартов на автоматизированные системы»:

- ГОСТ 34.602-89 «Техническое задание на создание автоматизированной системы»;

- РД 50-34.698-90 «Автоматизированные системы. Требования к содержанию документов»;

- ГОСТ 19.301-79 «Программа и методика испытаний. Требования к содержанию и оформлению».

Тестовое задание представляет собой ответы на перечень вопросов, по каждому из которых имеется ограниченное число вариантов ответа.

Автоматизированная информационная система «Аттестация персонала» позволяет включать в ее состав систему тестовых заданий как гетерогенный критериально-ориентированный тест для аттестации претендентов, используемый в компьютерной информационной системе, доступной во внутренней сети Заказчика, и позволять реализовывать следующие возможные типы тестовых заданий:

1. Задание с выбором одного ответа;
2. Задание с множественным выбором ответов;
3. Задание на установление соответствия;
4. Задание на установление правильной последовательности;

Состав тестового задания для оценки соответствия квалификационным требованиям

Перечень вопросов тестового задания для каждого претендента включает вопросы по всем разделам программы квалификационного экзамена, утверждаемой органом нормативно-правового регулирования.

Общее количество тестовых заданий для оценки соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к научно-педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, составляет 19 тестов по 80 вопросов по всем разделам программы квалификационного экзамена.

Разработаны и утверждены следующие комплекты нормативных документов на уровне ВУЗа, регламентирующих процесс аттестации профессорско-преподавательского, административного и управленческого персонала:

1. «Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников в Северо-Восточном федеральном университете»,
2. «Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности административно-управленческого персонала в Северо-восточном федеральном университете». Принято на заседании Ученого совета СВФУ 29.10.2010 и утверждено приказом №271-ОД от 13.12.10 г.

Положения определяют порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) и административно-управленческого персонала устанавливает принципы, цели, основания и последовательность проведения аттестации работников Северо-Восточного федерального университета.

Подготовлена база тестовых вопросов в количестве 388 вопросов, в т.ч. по блокам:

- Основы безопасности труда, охрана труда;
- Трудовой кодекс РФ, трудовое право;
- Информатика;
- Страхование;
- Конституция РФ;
- Педагогика;
- Философия;
- Образование;
- История университета;
- Менеджмент;
- История.

Глава 4.

Рекомендации по развитию кадрового потенциала инноваций в Республике Саха (Якутия)

В русле концепции «институционального подхода» впервые проведена теоретическая концептуализация трансформации социальной структуры общества на региональном уровне, обусловленной созданием инновационной инфраструктуры Республики Саха (Якутия). Системный анализ институциональных изменений как фактора социальной стратификации, особенностей государственного регулирования инновационным развитием в разрезе отдельных отраслей, взаимосвязи внедрения инноваций и формирования новых социальных групп, непосредственно отраженные в практике региона, представлен в монографии доктора социологических наук В.Е.Охлопкова «Институциональное регулирование инновационным развитием на региональном уровне: опыт и перспективы» (20 п.л.). Теоретические положения и выводы исследования развивают понятийный аппарат отечественной социологической науки, что обеспечивает совершенствование существующих методик по оценке и анализу современных этносоциальных процессов на региональном уровне.

За советский период в Якутии произошло качественное изменение социальной структуры населения: появился рабочий класс; в корне изменилась существовавшая ранее система поселения коренных народов. Одной из основных тенденций в экономических институтах было введение коллективных хозяйств. С первых лет советской власти был взят курс на развитие горнодобывающей промышленности. Исследователи приводят несколько волн миграции, обусловленных государственными мероприятиями в области формирования местной промышленности.

Основной особенностью рынка труда в современной Республике Саха (Якутия) является уменьшение доли занятых в добывающей промышленности (93,9 тыс. чел. в 1989 г. до 85,8 тыс. чел. в 2002), сельском (с 77,2 тыс. до 45,8 тыс. и 41 тыс. в 2012 г.) и

лесном хозяйстве (с 8,5 тыс. до 1,7 тыс.), что относится к доиндустриальному, добывающему (по Д. Беллу) сектору наряду с одновременным повышением доли занятых в непроизводственной сфере – жилищно-коммунальном хозяйстве (с 17,2 тыс. до 26 тыс.), образовании (с 64,1 тыс. до 73,4 тыс.) что свидетельствует о возникновении предпосылок к повышению доли третичного сектора в экономике, постепенном становлении постиндустриального общества в регионе.

Отчетливая дифференциация социальной структуры городского и сельского населения Республики Саха (Якутия), сложившаяся в советское время, была обусловлена особенностями системы расселения и расколотым рынком труда с выраженным этнокультурным характером сфер его приложения: промышленный – аграрный. Современный период характеризуется позитивной динамикой ключевых индикаторов социально-трудовой сферы РС(Я), в частности, в 2000-2015 гг. происходит рост уровня экономической активности (с 69,9 до 70,8%) и занятости (с 62 до 65,6%) населения, снижение уровня безработицы (с 11,2 до 7,3%). Особенностью рынка труда является: в производственной сфере – увеличение доли занятых в строительстве – с 5,7 до 8,3%, снижение доли занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – с 10,9 до 8,3%; в непроизводственной сфере – увеличение доли занятых в торговле, сфере услуг – с 10,5 до 11,6%; государственном управлении, социальном страховании – с 6,1 до 7,6%. Процесс количественного и качественного роста политического класса и занятых в сфере услуг, наряду с сокращением численности работников аграрного доиндустриального сектора свидетельствует о постепенном повышении доли третичного сектора в реальной экономике РС(Я). Повышение конкурсного набора студентов в вузах РС(Я) по таким направлениям подготовки высококвалифицированных кадров, как «Геодезия и землеустройство» (1769 заявок на 100 мест), «Сфера обслуживания» (1462) и «Экономика и управление» (1180) проявляет наиболее востребованные группы специальностей на рынке труда. Происходящие сдвиги в социальной структуре иллюстрирует перераспределение занятого населения по уровню образования. Так, в 2000-2010 гг. численность работников с высшим профессиональным образованием возросла с 13,3 до 26,9%, начальным профессиональным – с 9,5 до 19,1%, тогда как лиц с основным общим сократилась с 9,7 до 3,6%, средним общим – с 25,3 до 23,7%, средним профессиональным – с 37 до 26,5%.

Изменения в традиционной структуре занятости населения РС(Я), определяемые переходом к вахтовой модели освоения природных ресурсов, реформированием сельского хозяйства, внешними и внутренними миграциями в связи с работой, обусловили совершенно иную динамику этносоциальных процессов и перемены в этносоциальной стратификации общества. Определенные достижения социальной политики РС(Я) представляет рост численности коренных народов: якутов-саха – с 365236 чел. в 1989 г. до 466492 чел. в 2010 г., эвенков – с 14428 до 21008 чел., эвенов – с 8668 до 15071 чел., юкагиров – с 697 до 1281 чел., долган – с 408 до 1906 чел. С переходом к рынку и свертыванием добывающей промышленности связывается отток квалифицированных рабочих кадров, замещаемый малоквалифицированной иностранной рабочей силой. Согласно данным переписей населения СССР и РФ, значительно сократилась численность русских – с 550263 чел. в 1989 г. до 353649 чел. в 2010 г. и украинцев – с 77114 до 20341 чел.; в последний межпереписной период (2002-2010) ощутимо возросла численность ранее нетипичных для Якутии этнических групп: киргизов стало больше в 3,4 раза, узбеков – в 2,8 раз, таджиков – в 2,4 раза, армян – в 1,3 раза. Вследствие слабо регулируемой трудовой миграции и массовых

переселений сельских жителей продолжается концентрация населения в городских поселениях, прежде всего, в пяти крупных городах: столичном Якутске (286,4 тыс. чел.), г.Нерюнгри (60 тыс. чел.), г.Мирный (34,9 тыс. чел.), г.Ленск (24,3 тыс. чел.), г.Алдан (21,5 тыс. чел.), где сегодня сосредоточена 68,8% всего городского населения РС(Я).

Формирование новой модели социальной стратификации связано с возникновением новых отраслей экономики, которые Д. Белл относит к «третичному сектору» - это сфера услуг. С переходом экономики РС(Я) к рыночным отношениям, закрытием крупных производственных и промышленных предприятий с отказом от поддержки социальной инфраструктуры, что обусловило отток высококвалифицированной рабочей силы. Изменения в структуре занятости имели последствием перемену в этносоциальной структуре за счет слабо контролируемой миграции из стран Азии и Закавказья. В частности, данные ВПН показывают отрицательную динамику численности русских - 550263 чел. (1989 г.), 390671 чел. (2002 г.), 353649 чел (2010 г.), а также украинцев - 77114 чел. (1989 г.), 34633 (2002 г.), 20341 чел. (2010 г.) с одновременным ростом армян (3-кратный рост), киргизов (10 кратно с 1989 г.), узбеков (4кратный рост). Таким образом традиционная структура занятости подверглась определенной трансформации, что отражено в динамике этнической структуры населения. Население Якутии имеет достаточно высокий уровень образования: рост количества специалистов с высшим профессиональным образованием за период 2002-2010 гг. составил с 103,1 тыс. чел. до 154,8 тыс. чел. более 60% занятого населения имеет высшее и среднее профессиональное образование, что выше показателя в среднем по России.

Требованием дня является широкое распространение инноваций во все отрасли экономики и социальной сферы нашей страны. До недавнего времени инновации были тесно связаны исключительно с научно-исследовательской работой, внедрением и дальнейшей эксплуатацией новейшего оборудования в добывающих отраслях.

Качественным отличием современного положения инноваций по сравнению с предшествующим периодом является создание на федеральном уровне таких государственных институтов развития, как Российская венчурная компания, фонд фондов, уставный капитал которой составляет 30 млрд. руб.; Инновационный центр «Сколково». Активно ведется строительство технопарков высоких технологий во многих регионах страны.

Совершенствуется классификация и регламентируется государственная модель поддержки развития промышленной инфраструктуры регионов в формате индустриальных парков, технопарков и промышленных кластеров. В частности, внедрены национальные стандарты, формирующие единые «правила игры» для инвесторов и резидентов - инновационных предприятий, что отражено в соответствующем перечне нормативно-правовых актов, касающихся предоставления федеральных субсидий.

По данным на 1 января 2016 г. на территории Российской Федерации действует 16 промышленных технопарков и еще 17 находятся в процессе создания. Отмечено, что предприятия-резиденты разрабатывают и выпускают промышленную продукцию в сферах нанотехнологий и новых материалов, в отраслях машиностроения, нефтегазового оборудования, химической и медицинской промышленности, электроники, приборостроения, лазерных технологий, биотехнологий и др. Продукция этих предприятий востребована на мировом рынке, а их высокая конкурентоспособность обуславливает формирование новых флагманов

высокотехнологичного несырьевого экспорта. Постепенно формируется и общественное движение новаторства. В частности, создана Ассоциация кластеров и технопарков, деятельность которой направлена на консолидацию усилий и полноценное развитие всех субъектов инновационной деятельности: органов государственной власти, управляющих компаний, резидентов и инвесторов технопарков с целью предоставления государственной поддержки, формирования условий для обеспечения успешной деятельности. Старт некоммерческому партнерству «Ассоциация технопарков в сфере высоких технологий» был дан в 2011 году. Достаточно быстро, с 2012 года последовало членство в Международной Ассоциации научных парков (IASP). С 2015 года общественная организация носит название «Ассоциация кластеров и технопарков». Общественная ассоциация содействует организациям-партнерам в решении социальных, экономических, научно-технических, управленческих проблем. Ассоциацией кластеров и технопарков разработан Национальный стандарт Российской Федерации «Технопарки. Требования» ГОСТ 56425 — 2015, правообладателем Стандарта технопарка, на основании которого в России проводится аккредитация технопарков.

Государственная политика в сфере инноваций и инвестиций постепенно одним из механизмов трансформации социальной структуры населения региона. Правительством Республики Саха (Якутия) создается институциональная структура инноваций, включающей в себя Технопарки и финансовые институты в виде венчурных фондов. Существуют государственные инвестиции в инновационную инфраструктуру. В частности, от 70 млн. руб. в год государство инвестирует на содержание Технопарка «Якутия», также в 2012 г. было выделено 200 млн. руб. на создание ОАО «Венчурная компания «Якутия», сотни миллионов рублей инвестированы в МИПы СВФУ. Другие инвестиции в начинающие инновационные проекты, развитие малых форм предпринимательства представлены в приложения 2 и

Выделены трансакционные издержки, возникающие при взаимодействии местных сообществ, гражданских активистов, системы жизнеобеспечения, муниципалитетов и предприятий инновационной инфраструктуры. В процессе работы проводились экспериментальные исследования институциональных основ регулирования социальной структуры населения региона, внедрения инноваций для повышения качества жизни городского социума в условиях Севера, особенности стратегии развития инновационных предприятий и их работы с федеральными институтами развития инноваций. Эффективность работы обусловлена условиями социального эксперимента, проводящегося на экспериментальной площадке жилищно-коммунального хозяйства г. Якутска, которая включала в себя взаимодействие с несколькими малыми инновационными предприятиями Якутии, а также с Центром интеллектуальной собственности Арктического инновационного центра Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова.

Как известно, в отличие от некоторых регионов РФ в Республике Саха (Якутия) не было предприятий оборонного комплекса, которые бы на месте внедряли разработки наших ученых. Поэтому вызовом дня стало создание инфраструктуры инноваций, включающей в себя, Технопарки и финансовые институты в виде венчурных фондов.

Произведен анализ работы специализированного органа государственного управления, единственного в России, курирующего инновационную инфраструктуру. Одним из первых в субъектах Российской Федерации Правительством республики был организован Государственный комитет Республики Саха (Якутия) по инновационной

политике и науке, который курирует политику республики в области развития науки и инноваций.

Изучены особенности работы венчурной компании. В республике создана Открытое акционерное общество «Венчурная компания «Якутия» (далее ВКЯ), которая в данный момент является единственным на Дальневосточном федеральном округе фондом прямых и венчурных инвестиций с государственным участием, ведущим активную инвестиционную деятельность. Перед ВКЯ как институтом развития, поставлена задача по содействию в развитии и поддержке технологического предпринимательства и финансировании молодых инновационных компаний, путем создания условий для развития субъектов малого и среднего предпринимательства. Цель ВКЯ - создание историй успеха инновационных компаний и технологических предпринимателей с целью повышения инвестиционной привлекательности региона, привлечения внешних инвестиций в экономику, повышения качества жизни населения Республики Саха (Якутия).

Наша республика приняла Государственную программу «Научно-техническое и инновационное развитие Республики Саха (Якутия) на 2012-2016 годы». Для ее реализации в жизнь в 2012 г. создано Государственное автономное учреждение «Технопарк «Якутия» (директор А.А. Семенов).

Основные направления развития инноваций связаны с малыми инновационными предприятиями-резидентами, которые на условиях самофинансирования реализуют 5 основных направлений развития инновационного сектора экономики республики.

В течение 2010-2016 годов созданы 113 малых инновационных предприятия (МИП-ов)– резидентов Технопарка «Якутия» и Арктического инновационного центра Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова по направлениям:

Энергоресурсосбережение и энергоэффективность;

Биотехнологии (агробиотехнологии и биомедицинские технологии);

Транспорт и транспортная инфраструктура;

Строительство

Энергоресурсосбережение.

К примеру, 384 специалиста работают на 95 предприятиях-резидентов «Технопарка «Якутия», их выручка составила 792 млн. руб. Запланировано строительство ИТ-парка площадью от 10 000 до 15000 кв м., что обусловит появление 1500 рабочих мест в сфере информационных технологий и 1,5 млрд. руб. прибыли в виде налогов в год. Помимо исключительно финансовых показателей большое значение имеет масштабность и значение целевых групп, охваченных инновациями. На одной выставке в Ус Хатын в дни республиканского праздника количество посетителей достигало 10 тыс. человек, что сопоставимо с федеральными мероприятиями. Это может послужить основой для интеграции в новую экономику, новую экономическую инфраструктуру, характеризующейся постепенным снижением роли добычи сырья и ростом роли нематериальных активов (услуг и технологий). Это новая экономика – знаний, новых информационных технологий, бизнес-процессов, обеспечивающих конкурентоспособность. Соответственно, вопрос транспортной доступности постепенно заменяется доступностью ИТ-инфраструктуры и инновационной продукции. С 2000 по 2015 гг. выросло количество патентов на изобретения с 40 до 81, а патентов на полезные модели с 2 до 17.

На сегодняшний день у нашего Технопарка одни из лучших показателей роста по стране. У Технопарка более 100 предприятий-резидентов, оформлено более ста заявок на резиденство, сотни млн.рублей проданной и произведенной высокотехнологичной

продукции, тысяча новых рабочих мест, более 20-ти подготовленных к инвестированию проекта. Технопарк организовал много выставок различного уровня, работает над привлечением средств в инновационные проекты из федеральных и внебюджетных источников, 127 человек прошли стажировку и обучение, проведено десятки питч-сессий (кратких презентаций), созданы Ассоциации бизнес-ангелов и IT-производителей. После «Сколково» Технопарк «Якутия» вторым в стране вошел в Ассоциацию научных парков Азиатского региона. И в самом «Сколково» Технопарком открыт проект «Soft landing». Также Технопарк является официальным представителем Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере (Фонд Бортника). Образовательные курсы по подготовке грантов приносят свои результаты: десятки молодых исследователей получили гранты по программе «УМНИК» (по 400 тыс. руб., несколько предприятий по программе «СТАРТ»).

Если рассмотреть Технопарк как бизнес-инкубатор, то его основной функционал:

- содействие созданию территориального кластера наукоемких компаний, располагающихся в технопарке и оказывающих влияние на развитие местной и региональной технологической базы.
- предоставление резидентам бизнес-инкубатора комплекса услуг, включая управленческие, юридические, финансовые, маркетинговые, консалтинговые и прочие услуги; оказание содействия в привлечении финансовых средств;;
- подбор и развитие кадрового потенциала, поиск деловых партнеров;
- обеспечение взаимодействия между малыми начинающими инновационными предприятиями бизнес-инкубатора и технопарком в целом; между малыми инновационными предприятиями, потенциальными заказчиками, инвесторами, представителями органов власти и управления и т.д.
- льготная аренда помещений для начинающих малых инновационных предприятий.

По стратегии развития инновационных предприятий - резидентов ГАУ РС (Я) «Технопарк «Якутия» нами были изучены особенности взаимодействия институтов развития с инновационными предприятиями нашего региона. При консультации у А. Ермолина (руководитель группы акселерации и развития компаний-участников Фонда «Сколково»), им было дано пояснение, что работа с данным Фондом может быть налажена двумя путями:

1. Оформление на резидентство, на которое в среднесрочной перспективе мы планируем направить заявку ООО «ГумТех».
2. Участие в предварительном отборе на площадке RussianStartUpTour (роуд-шоу российских институтов развития) и ее продолжении – StartupVillage (Москва).

В частности участие в организации RussianStartUpTour 01 апреля 2014 года в г. Якутске (408 участников (в том числе три ученых из ИГИИПМНС), 185 проектов участников были представлены на рассмотрение экспертам. Финалисты получили приглашения к участию в международной конференции StartupVillage в Иннограде Сколково (2-3 июня) и возможность внеконкурсного выступления перед инвесторами, минуя предварительный отбор.

Проектный характер крупных инфраструктурных объектов - Агротехнопарк, ИТ-парк, ТОР «Кангалассы», Нерюнгринский филиал Технопарка «Якутия» обуславливает привлечение достаточно большого количества средних и крупных производственных предприятий. Проекты, выросшие из стартапа (идеи) до промышленных масштабов, становятся резидентами Индустриального парка-территории опережающего развития (ТОР) «Кангалассы» и строят на его территории собственные заводы. Так, идея ТОР

строится на индивидуальной работе с каждым инвестором, когда кроме налоговых льгот, государство берет на себя обязательство создать необходимую инфраструктуру. Создано большое число механизмов дерегулирования, начиная от ограничений по организации проверок резидентов ТОР и заканчивая передачей всех вопросов административного и хозяйственного характера одному органу – Управляющей компании.

Система инновационной инфраструктуры, как одна из подсистем общества, становится «социальным лифтом» для инновационных предпринимателей и более подробно изображена на рис.2. Показателями трансформации социальной структуры населения региона являются институциональные изменения, что в условиях замкнутых сообществ коренным образом воздействует на социальную стратификацию населения региона и составляющих его локальных сообществ. В качестве примера можно привести ТОР Кангалассы, ИТ-парк, мероприятия по развитию инновационной инфраструктуры. Не все стартапы успешны, но люди, побывавшие в них, получают навыки, реализуемые в дальнейшем в отраслях экономики и социальной сферы. Через технопарк проходят ежегодно сотни и тысячи амбициозных людей, находящихся на пике своей профессиональной деятельности. Их работа втягивает в орбиту инноваций все новые группы населения, подчиняет их институтам инновационных процессов, прямо и косвенно воздействуя на статус десятков тысяч людей.

Постоянный приток малых инновационных предприятий, полностью находящихся на самофинансировании, обусловил фактически сложившийся слой новаторов, как отдельной социальной группы. Социальный состав этой группы был изучен нами при формировании государственного заказа на подготовку и повышение квалификации работников МИПов, а также создании Высшей школы инновационного менеджмента республики. Социальный состав - предприниматели, занимающиеся инновационным бизнесом, в том числе из научно-исследовательских институтов, в большей степени ориентирующиеся на трансфер технологий. В частности, десятки миллионов рублей на развитие было получено у Венчурной компании «Якутия» фирмой «Бигэ», которая специализируется на производстве лакокрасочных изделий. Специалисты фирмы имеют высокую квалификацию, программы обучения и стажировки, льготная аренда площадей, гранты от федерального Фонда Бортника обусловили ее бурный рост и открытие завода в ТОР «Кангалассы». Другим примером является фирма «Нова-Пила», где энтузиаст-техник из сельской местности смог продвинуть свое изобретение - мини-пилораму на республиканский рынок. Учредители и руководители «Саханефтебиосорб» и резидента Сколково «Хоту-Бакт» являются научными сотрудниками, открывшими МИП и вложившими миллионы своих и привлеченных средств. ООО «Хоту-Бакт», один из трех якутских инноваторов, который стал также резидентов Технопарка «Сколково».

Отметим существующие трудности. Негативное влияние на инновационную инфраструктуру оказывает локальность рынка, нахождение в «зоне комфорта» достаточно большого количества людей из науки. Дублирование потоков финансирования на НИОКР и инновации становятся препятствием для инновационного развития. В частности ряд научных исследований, решающих сугубо прикладные технологические проблемы строятся без учета экономических факторов. Это проблема большинства технологических стартапов. На наш взгляд, технологические НИР должны проходить конкурс на финансирование с привлечением специалистов из венчурных фондов, объективно определяющих перспективы коммерциализации. Есть определенные проблемы с менеджментами МИПов Северо-

Восточного федерального университета им.М.К.Аммосова, так как многократно превышены сроки окупаемости проектов.

В перспективе инновации начинают непосредственно влиять на социально-профессиональную структуру региональных сообществ, в том числе запланированное удвоение работников ИТ-сферы является одним из ярких показателей данных процессов. Повышение доступности ИТ-инфраструктуры обуславливает ту ситуацию, когда коренные народы могут эффективно интегрироваться в постиндустриальную экономику. В частности, в республике на протяжении ряда лет работает компания MyTona, зарабатывающие десятки миллионов долларов на онлайн-играх.

Практическое участие методом включенного наблюдения показало, что внедрение инноваций в г. Якутске крайне осложнено отсутствием коммуникаций с населением наблюдается на уровне связки «мэрия-управа-жилые дома». При этом выявлено, что вышедшие на первый план активные граждане - «общественники», больше занимаются правозащитной деятельностью, в ущерб повышению уровня жизни граждан. Низкий уровень развития институтов гражданского общества, в основном, правозащитный характер активности, обусловил слабую защиту от естественных монополий. Жесткие требования и малое количество практик инноваций в сфере жизнеобеспечения обусловил повышенные транзакционные издержки при внедрении инноваций в данный сектор. Это затрудняет повышение уровня жизни северян, негативно воздействует на их финансовое благополучие, здоровье, социальную мобильность.

Вместе с тем, при планировании инновационного развития мы отработали варианты выхода высокотехнологичной продукции якутской компании на страны Ближнего Востока и Северной Африки (далее БВСА). Опытная модель, основанная на патенте Охлопковой З.В., позволило концептуально отработать институциональные аспекты для экспортоориентированной продукции в полярно иных климатических условиях. В частности для стран с жарким климатом готовится прототип внешнего источника энергии для охлаждения автомобильного транспорта.

Для оптимизации работы якутских инноваторов с федеральными институтами развития была применена теория транзакционных издержек О.Э. Уильямсона (региональное мероприятие СтартапТур (апрель 2014 г., г. Якутск; февраль 2016 г., г. Владивосток).

- экспертный опрос по методам снижения издержек взаимодействия в Инновационном центре Сколково;

- экспертный опрос по реализации одной из самой сложной части «идея-опытный образец» в инжиниринговом центре ООО «ЦИТК Алгоритм» (Санкт-Петербург) в рамках теории решения изобретательских задач Г.С. Альштруллера²⁷⁹.

- включенное наблюдение в Инновационном центре Сколково на мероприятии СтартапВиллидж: реализован институциональный подход для оптимизации взаимодействия региональных инновационных компаний и федеральных инвестиционных фондов; проведен экспертный опрос представителей федеральных

²⁷⁹ Справочно: Коллектив научно-исследовательского центра "Алгоритм" работает на рынке инновационного технологического консалтинга с 1993 года. Сотрудники консалтинг-центра участвовали в реализации сотен проектов мировых лидеров инновационного бизнеса. Являются авторами около 300 патентов США, Канады, Японии, стран Евросоюза, РФ и других стран в различных отраслях техники. С 2003 года НИЦ "Алгоритм" активно сотрудничает с американской компанией GEN3 Partners. С 2007 года НИЦ "Алгоритм" представляет интересы GEN3 Partners в России и в других странах бывшего СССР. В различных областях техники создаются уникальные технологии и конструкции, имеющие мировую новизну.

фондов по инвестициям в стартапы (начинающие инновационные проекты) на Дальнем Востоке (Москва). Впервые в республике было участие в питч-сессии «Технологии БПЛА» по направлению «Стартрек».

- работа с Фондом содействия развитию малых форм предпринимательства в научно-технической сфере а рамках организации и проведения конкурса УМНИК (Якутск, апрель 2014 г.) А также в рамках участия в семинаре представителей Фонда, как одной из основ инновационной инфраструктуры Российской Федерации;

- в рамках задачи «проведение экспедиционных работ в федеральных институтах развития инноваций, со сбором социологических данных по институциональной структуре» было организовано углубленное интервью с руководящим составом федеральных институтов развития инноваций: ФПИ РВК (фонд посевной инвестиций «Российская венчурная компания»), Фонд Сколково, Технопарк «Сколково» (октябрь 2015 г.)

Важнейшие результаты работ по проекту за отчетный период:

Проведенный анализ современного состояния и динамики инновационной инфраструктуры на региональном уровне, определил перспективность влияния этого института на изменение социальной структуры населения Якутии.

Государство на федеральном и региональном уровне создает эффективную институциональную структуру инноваций. Федеральные институты в рамках выездных конкурсов и с экспертами мирового уровня задают существующие поддерживаемые модели взаимодействия между субъектами рынка инноваций;

- эти изменения институтов непосредственно влияют на социальную стратификацию;

- уточнены теоретико-методологические основы социологического анализа трансформации социальной структуры в аспекте инновационного развития в плане определения социальных факторов в виде определяющих при внедрении инноваций. Согласно выдвинутому тезису, при внедрении инноваций важнейшим является социальный аспект, при этом технологические и экономические аспекты в большей степени имеют вторичную роль. Особенно это касается трансфера (передачи) высоких технологий для повышения качества и уровня жизни северян. Определено, что основным препятствием при внедрении инноваций является отсутствие консенсуса в институтах гражданского общества. Выработан тезис **«Внедрение инноваций не является исключительно технической и экономической проблемой. Важнее социальный аспект»**. К примеру, при наличии достаточно широкого спектра оборудования по энергосбережению его эксплуатация в городском коммунальном хозяйстве имеет крайне малую величину.

- основываясь на тезисе о социальной детерминанте во внедрении инноваций разработана и апробирована **авторская модель совершенствования организационной структуры институтов гражданского общества**. При этом начат анализ межкультурных взаимовлияний и трансформации общественного мнения по такому институту, как товарищество собственников жилья и его роль в инновациях. В отличие от существующей модели взаимодействия с городским населением, опирающуюся на активистов-общественников, которые в больше степени сосредоточены на правозащитной деятельности автором разработана и внедряется в практику вертикальная структура с развитыми горизонтальными связями «администрация Управляющей компании (ТСЖ)-старосты подъездов-старшие по

этажу». Данная модель позволяет более оперативно реагировать на возникающие проблемы и снижает коммуникационные издержки при внедрении инноваций.

Исследователем блока диагностировано формирование «институциональной ловушки» в существующей модели субсидирования затрат населения на жилищно-коммунальные услуги. Речь идет о некоей негласной практике между:

- ресурсоснабжающими организациями - получателями субсидии на выпадающие доходы;

- субсидирующие эти выпадающие доходы из государственного бюджета органами государственной власти;

- региональными энергетическими комиссиями, часть руководящего состава которой иногда имеет опыт работы и деловые связи с ресурсоснабжающими организациями, муниципалитетом или переходит в оные.

В этом случае никому из лиц, принимающих решения невыгодна оптимизация расходов бюджета и населения на электроэнергию, теплоснабжение и горячее водоснабжение:

- ресурсоснабжающим организациям придется озаботиться снижением потребления - падающим спросом на сбыт продукции;

- субсидирующим эти выпадающие доходы из государственного бюджета органам государственной власти придется столкнуться со снижением денежного потока, и, как следствие, выпадением определенной части теоретически возможных теневого «бонусов»;

- региональными энергетическими комиссиями придется озаботиться поисками других вариантов трудоустройства при сокращении рабочих мест в офисах РСО. Например, в г. Якутске, подобное отсутствие коммуникаций с населением наблюдается на уровне связки «мэрия-управа-жилые дома». В предшествующий период был создан институт старост многоквартирных домов, в настоящий момент это финансирование не осуществляется, поэтому самоорганизация граждан имеет стихийный, событийный или протестный характер. Поэтому на первый план выходят активные граждане, которых можно отнести к общественникам правозащитного характера.

Автором разработана и внедряется в практику вертикальная структура с развитыми горизонтальными связями «администрация Управляющей компании (ТСЖ)-старосты подъездов-старшие по этажу». Данная модель позволяет более оперативно реагировать на возникающие проблемы и снижает коммуникационные издержки при внедрении инноваций

По результатам исследования усовершенствованы критерии и показатели трансформации социальной структуры населения региона. Инновационные аспекты институционального регулирования социальной структуры региона имеют следующие особенности:

- инновации имеют двуединую сущность, состоящую из инноваций в государственном регулировании социальной структурой, а также процессами становления инновационной инфраструктуры, как особого социального института;

- при этом проектное управление институтами инновационной инфраструктуры, органами государственной власти на федеральном и республиканском уровне, становятся одним из факторов, влияющих на социальную стратификацию;

- органичное сочетание методов прямого и косвенного регулирования социальной структурой.

Государственная политика РС(Я) обусловила ускоренную динамику инновационной инфраструктуры и субъектов рынка инноваций на региональном

уровне. Якутск, как крупный центр притяжения населения РС(Я), играет важное значение в становлении новой экономики, характеризуемой постепенным снижением роли добычи сырья и преобладанием нематериальных активов (услуг и технологий). В 2010-2016 гг. здесь созданы 120 малых инновационных предприятия (МИП) по направлениям: энергоресурсосбережение и энергоэффективность; агробиотехнология и биомедицинские технологии; транспорт и транспортная инфраструктура; строительство. Запланировано строительство ИТ-парка площадью от 10 000 до 15000 кв. м., что обусловит появление 1500 рабочих мест в сфере информационных технологий. Система инновационной инфраструктуры (Технопарк «Якутия», Агротехнопарк, ИТ-парк, Арктический инновационный центр СВФУ им. М.К.Аммосова, Индустриальной парк-территория опережающего развития (ТОР) «Кангалассы», Венчурная компания «Якутия» и др.), как одна из подсистем общества, становится «социальным лифтом» для работников средних и крупных производственных предприятий. Повышение доступности ИТ-инфраструктуры и инновационной продукции обуславливает ситуацию, когда сельское население также может интегрироваться в постиндустриальную экономику через сеть коворкинг-центров (в частности, компания МуТона специализируется на онлайн-играх). В целом, основу интеграции населения РС(Я) в новую экономическую инфраструктуру составляет его достаточно высокий уровень образования: численность специалистов с высшим профессиональным образованием выросла с 103,1 тыс. чел. в 2002 г. до 154,8 тыс. чел. в 2010 г.; более 60% занятого населения имеет высшее и среднее профессиональное образование, что выше показателя в среднем по России.

Основным теоретическим достижением в рамках институционального регулирования социальной структуры городского социума является авторская модель снижения уровня социального неравенства через гражданские институты с использованием новых инновационных технологий, позволяющих опираться на существующую инфраструктуру, ее дальнейшее развитие. Новая модель взаимодействия, включает в себя:

- гражданские институты в виде товарищества собственников жилья (с авторской вертикалью);

- научную организацию – Институт гуманитарных исследований и проблем малочисленных народов Севера СО РАН с Центром разработки (спин-офф компанией) в виде малого инновационного предприятия ООО «ГумТех», выступающего неким «хабом» для интеграции инноваций в повседневную жизнь горожан;

проект – интегрирующий, масштабный для локального сообщества или малой группы соседей социально-экономический проект с инновационной составляющей.

Описание эконометрической методики.

Метод был изобретен в 2006 г. Авторы метода: Леонтьев С.П., Охлопков В.Е. Особенностью метода является персонифицированный подход к изучению кадрового потенциала, с возможностью построения баз данных для прогнозирования демографических и иных качественных характеристик коллективов специалистов высокой квалификации.

Первоначальная сфера применения метода: оптимизация организационной структуры и кадрового потенциала региональных научно-исследовательских институтов. применялся при реорганизации организационно-экономической структуры научно-исследовательских институтов.

Цель разработки – разработка недорогих и доступных для большинства исследователей, практических работников социальных технологий повышающих

эффективность государственного регулирования кадровых процессов в отдельных отраслях экономики и социальной сферы.

Этапы анализа:

Определение приоритетных направлений инноваций в регионе

Создание информационной базы данных кадров, где указаны соответствующие показатели

Проведение функционально-стоимостного анализа в плане:

Распределения приоритетных направлений инноваций по малым инновационным предприятиям, возможности их научного сопровождения НИИ ЯНЦ СО РАН И СВФУ;

Выявление дублирующих предприятий для оптимизации затрат по инвестированию;

Распределение приоритетных направлений инноваций по персоналиям и качественный анализ данных персоналий

Определение демографических показателей и сопоставление с квалификацией сотрудников

Выделение на этой основе возможностей:

Усовершенствования планов инвестирования в человеческий капитал малых инновационных предприятий

Оптимизации кадрового потенциала НИИ в плане восполнения прогнозируемой убыли кадров и кадрового усиления приоритетных направлений развития инноваций в регионе

Для постоянного мониторинга нами создана и апробирована модель персонифицированной базы данных инновационных предприятий. Созданный практический инструментарий, ранее апробированный нами при мониторинге кадрового потенциала научно-исследовательских институтов (2006 г.), органов государственной и муниципальной власти (2009 г.), Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова (2011 г.) позволяет осуществлять контроль и развитие человеческого капитала каждого сотрудника муниципального образования.

База данных позволяет нам подавать запросы по нескольким параметрам: возрасту, должности, ФИО, наработанному стажу работы, полученному образованию, пройденным курсам повышения квалификации и т.д.

В социологическом исследовании из 108 потенциальных резидентов было проведено выборочное исследование 8 предприятий. В ходе исследования кадрового потенциала малых инновационных предприятий-резидентов Технопарка «Якутия» были разсланы анкеты 28 организациям, из них приняли участие 8 предприятий, всего 41 человек. Экспертная комиссия посчитала данную выборку достаточной, характеризующей генеральную совокупность, так как остальные предприятия, не предоставившие анкеты, находятся на начальной, так называемой стадии «предпосева». Сферой деятельности представленных предприятий являются биотехнологии, информационные технологии, строительство.

Предприятия, принявшие участие в мониторинге кадрового потенциала инновационных предприятий:

- МИП «Механохимические биотехнологии»
- ООО «НПО Экологические ресурсы»
- Лаборатория комплексного использования углей
- МИП «Предприятие по производству биологических нефтесорбентов»
- ООО «Стройкомпозит»
- ООО «Данго»

- ООО «Эйфос»
- ООО «Стопа-фарм».

Результаты анкетирования.

Возрастная структура:

Определим средний возраст сотрудников инновационных предприятий по интервальному вариационному ряду и построим возрастные структуры. Необходимо распределить сотрудников по возрасту (таблица 1).

Таблица 1.

Возрастное распределение сотрудников малых инновационных предприятий – резидентов ГАУ «Технопарк «Якутия»

Возраст, лет	Число сотрудников, человек
20-29	22
30-39	11
40-49	3
50-59	5
Итого:	41

В возрасте 20-29 лет находится большинство сотрудников, 54% от всей численности респондентов, в возрасте 30-39 лет – 27% респондентов, 40-49 лет и 50 и выше лет по 7% и 12% соответственно (диаграмма 2). Таким образом, мы видим из диаграммы, что преобладающим среди сотрудников малых инновационных предприятий является молодой возраст до 29 лет.

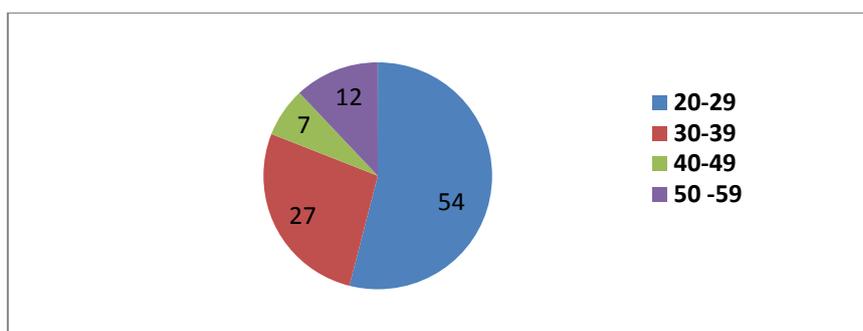
С учетом данных таблицы 1 середины возрастных интервалов будут следующими: 24,5, 34,5, 44,5, 55,4. Используя среднюю арифметическую взвешенную, рассчитываем средний возраст сотрудников предприятий:

$$(24,5 \cdot 22 + 34,5 \cdot 11 + 44,5 \cdot 3 + 54,5 \cdot 5) / 41 = (539 + 379,5 + 133,5 + 59,5) / 41 = 27,1.$$

Таким образом, средний возраст сотрудников предприятий равен 27 годам.

Диаграмма 1.

Возрастная структура, %



1. Время занимаемой должности респондентов на предприятии

Большая часть специалистов занимает должность на предприятии менее 3х лет – 73% от общей выборки респондентов, только 27% работают в данной должности свыше 3 лет. Данные предоставлены в таблице 2, процентное соотношение видно из диаграммы 2.

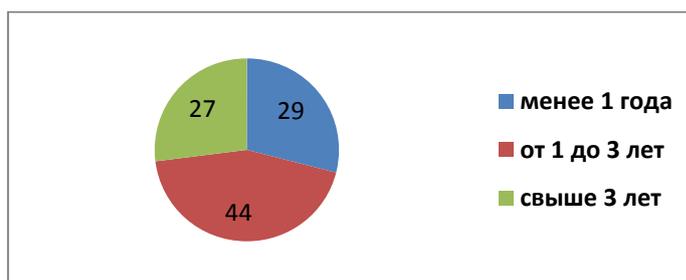
Таблица 2.

Время занимаемой должности на предприятии сотрудников малых инновационных предприятий – резидентов ГАУ «Технопарк «Якутия»

Время, лет	Число сотрудников, человек
менее 1 года	12
от 1 до 3 лет	18
свыше 3 лет	11
Итого:	41

Диаграмма 2.

Время занимаемой должности на предприятии, %



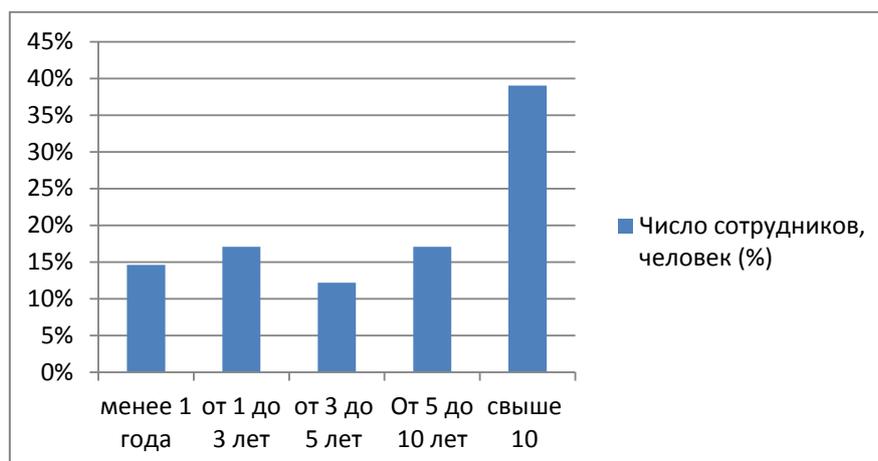
2. Общий трудовой стаж

Таблица 3.

Общий трудовой стаж сотрудников малых инновационных предприятий – резидентов ГАУ «Технопарк «Якутия»

Время, лет	Число сотрудников, человек
менее 1 года	6
от 1 до 3 лет	7
от 3 до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	7
свыше 10	16
Итого:	41

Общий трудовой стаж сотрудников, %



Общий трудовой стаж сотрудников опрошенных малых инновационных предприятий колеблется от 1 месяца до 40 лет. При этом 39% респондентов имеют общий стаж работы свыше 10 лет. По 17% опрошенных имеют общий стаж работы от 1года до 3х лет и от 5 до 10 лет; менее 1 года – 14,6%, от 3х до 5ти лет – 12%.

Таким образом, не смотря на то, что большинство (39%) респондентов имеют общий стаж работы свыше 10 лет, только 27% занимают должность в малом инновационном предприятии свыше 3х лет.

3. Должностная структура

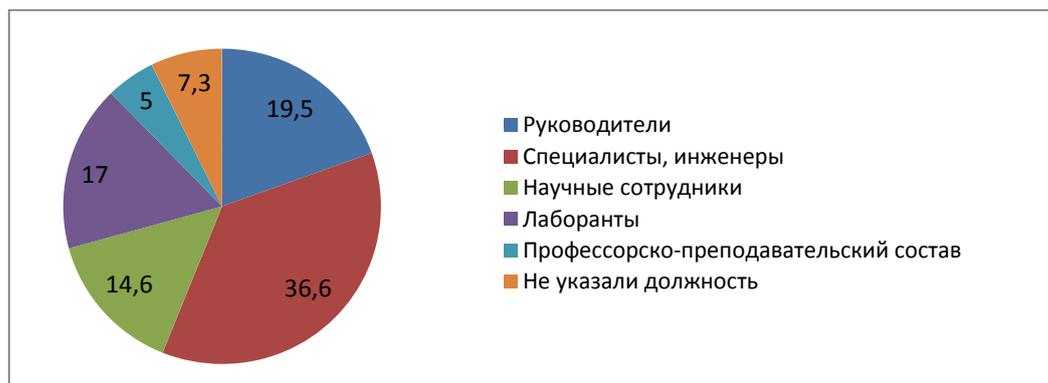
Должностная структура сотрудников опрошенных малых инновационных предприятий представлена следующим образом (таблица 4):

Таблица 4.

Должностная структура сотрудников малых инновационных предприятий – резидентов ГАУ «Технопарк «Якутия»

Должность	Число сотрудников, человек
Руководители	8
Специалисты, инженеры	15
Научные сотрудники	6
Лаборанты	7
Профессорско-преподавательский состав	2
Не указали должность	3
Итого:	41

Должностная структура, %



Как можно увидеть из диаграммы, основную часть сотрудников составляют специалисты и инженеры (36,6%), далее идут руководители (19,5%, по количеству предприятий, принявших участие в мониторинге), 17% составили лаборанты, 14,6 %– научные сотрудники, 5% являются преподавателями и 7,3% не указали свою должность.

4. Уровень образования

Таблица 5.

Уровень образования сотрудников малых инновационных предприятий – резидентов ГАУ «Технопарк «Якутия»

Уровень образования	Число сотрудников, человек
Высшее	39
Незаконченное высшее (студенты)	2
Среднее специальное	-
Общее	-
Итого:	41

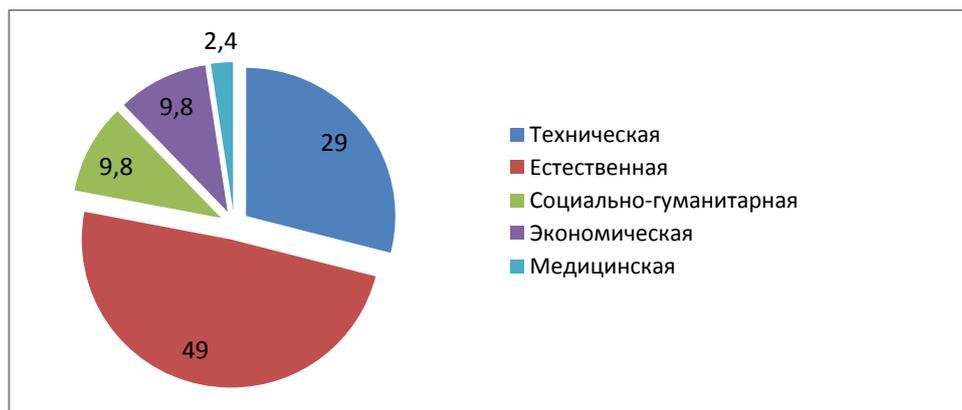
Как мы видим из таблицы 5, все сотрудники малых инновационных предприятий имеют высшее образование. Также привлечены к работе 2 студентов старших курсов высших учебных заведений. Лиц, имеющих только общее образование, либо среднее специальное среди сотрудников малых инновационных предприятий не наблюдается. Это объясняется тем, что большая часть малых инновационных предприятий, сотрудники которых приняли участие в опросе, были сформированы на базе научно-исследовательских институтов, университета, что и определяет высокий образовательный уровень респондентов.

Таблица 6.

Профессиональный состав по специальностям

Полученная специальность	Число сотрудников, человек
Техническая	12
Естественная	20
Социально-гуманитарная	4
Экономическая	4
Медицинская	1
Итого:	41

Профессиональный состав по специальностям, %



Как мы видим из диаграммы 5 наибольшую долю занимают лица с высшим образованием в сфере естественных наук: химии, биологии. Они составляют от общей численности опрошенных 20%. Специалистов, имеющих техническую специальность,

Профессиональную переподготовку прошел 1 сотрудник, повышение квалификации – 10 человек, в том числе в течение последних 5 лет – 9 человек.

Выразили желание пройти обучение по программам дополнительного профессионального образования 14 человек, в том числе по программам профессиональной переподготовки – 5 человек. При этом пройти профессиональную переподготовку выразили молодые люди одного предприятия в возрасте до 25 лет, однако не указав при этом программы обучения.

РАЗРАБОТКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАЕКТОРИЙ СОТРУДНИКОВ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

При отборе и проектировании индивидуальных образовательных программ специалистов Государственного комитета РС (Я) по инновационной политике и науке мы рассматривали с применением следующих показателей:

должностные обязанности;

основное и дополнительное образование (включая высшее профессиональное, программы профессиональной переподготовки и курсы повышения квалификации);

тенденции развития инноваций в РС (Я).

Если изучить экспертные точки зрения, то на уровне страны сформулирована стратегическая цель – создание системы коммерциализации научных разработок. Считается, что ослабление связей между наукой и производством произошло еще в советские годы. В период трансформации социально-экономической структуры общества это проблема только обострилась.

Институционально наша республика имеет определенный задел, так как одними из первых в России мы подготовили соответствующую законодательную базу, инвестировали определенные финансовые ресурсы. В 90-е годы финансирование имело поддерживающий характер, когда на все виды научных исследований выделялись средства бюджета Республики.

Вместе с тем, существующая система отношений требует качественно нового видения, когда фундаментальные исследования переданы в ведение федерального центра, а республика усиленно строит инновационную инфраструктуру.

Соответственно, большая часть инвестиций федерального правительства в предшествующий период была направлена на формирование инновационной инфраструктуры. Она включает фонды предпосевного (Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере – Фонд Бортника, 1994 год) и посевного финансирования, венчурные фонды с государственным участием (Российская венчурная компания и госкорпорация «Роснано»), на республиканском уровне - ГАУ РС (Я) "Технопарк "Якутия" и Венчурный фонд. Считается, что с созданием Фонда «Сколково» в 2010 году было завершено формирование основных государственных структур в рамках национальной инновационной системы. Разумеется, участие в федеральных программах является одним из основных механизмов формирования инновационного сектора экономики. Вместе с тем, необходимость расширения сферы инноваций требуют развития инновационной инфраструктуры и на региональном уровне.

2.1. Обработка результатов анкетирования

В ходе данного анкетирования было опрошено 15 сотрудников структурного подразделения, из них: 7 руководителей – 47% от всей численности подразделения, 6 главных специалистов – 40%, 2 ведущих специалиста – 13% (диаграмма 1).

Диаграмма 1.



1. Определим средний возраст сотрудников структурного подразделения по интервальному вариационному ряду и построим возрастные структуры. Необходимо распределить сотрудников по возрасту (таблица 1).

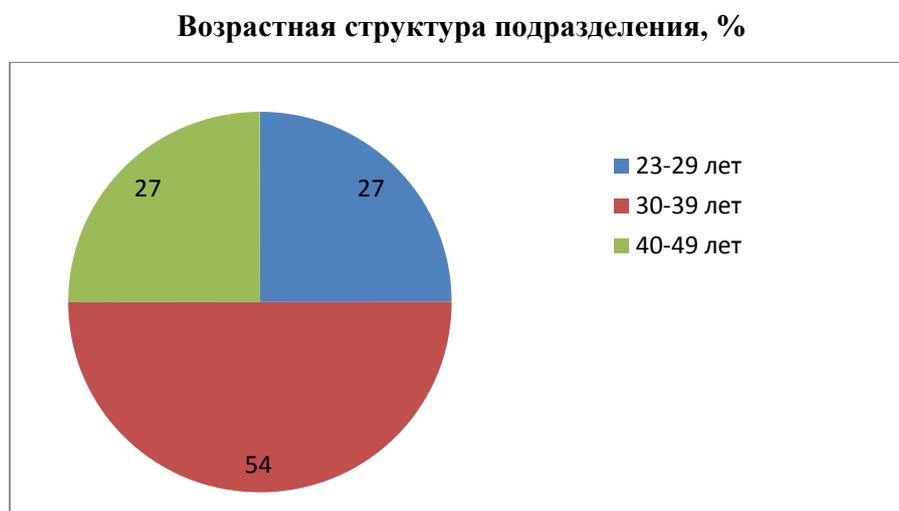
Таблица 1.

Возрастное распределение сотрудников подразделения

Возраст, лет	Число сотрудников, человек
23-29	4
30-39	7
40-49	4
Итого:	15

В возрасте 30-39 лет находится большинство сотрудников, 54% от всей численности подразделения, в возрасте 23-29 лет и 40-49 лет по 27% сотрудников (диаграмма 2).

Диаграмма 2.



С учетом данных таблицы 1 середины возрастных интервалов будут следующими: 26, 34,5, 44,5. Используя среднюю арифметическую взвешенную, рассчитываем средний возраст сотрудников структурного подразделения:

$$(26*4+34,5*7+44,5*4)/15=(104+241,5+178)/15=523,5/15=34,9.$$

Таким образом, средний возраст сотрудников структурного подразделения равен 35 годам. Также рассчитываем средний возраст сотрудников по занимаемой должности. Занимаемые должности сотрудников по штатному расписанию соответствуют фактическим занимаемым должностям.

Возрастное распределение сотрудников по должностям представлено в таблице 2, используем ее для расчета среднего возраста сотрудников по должностям. Средний возраст руководителей составляет 36 лет $((26*1+34,5*4+44,5*2)/7=36,1)$, средний возраст главных специалистов – 33 года $((26*2+34,5*3+44,5*1)/6=33,3)$, средний возраст ведущих специалистов – 35 лет $((26*1+34,5*0+44,5*1)/2=35,25)$.

Таблица 2.

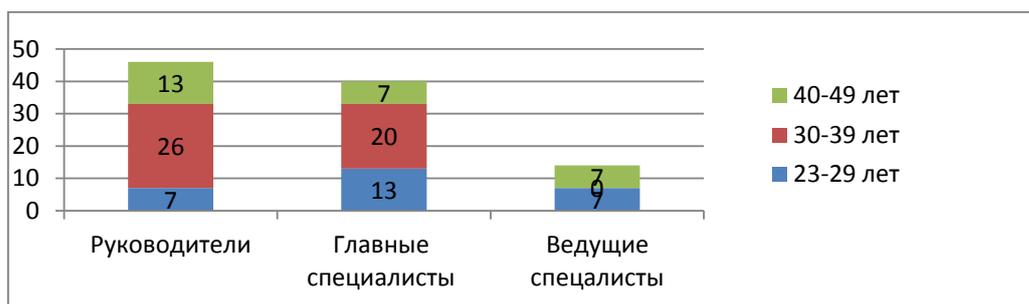
Возрастное распределение сотрудников по должностям, человек

Должность	Возраст, лет		
	23-29	30-39	40-49
Руководители	1	4	2
Главные специалисты	2	3	1
Ведущие специалисты	1	0	1
Итого:	4	7	4

Возраст большинства руководителей (26% от всей численности подразделения) и главных специалистов (20%) составляет 30-39 лет.

Диаграмма 3.

Возрастная структура подразделения по должностям, %

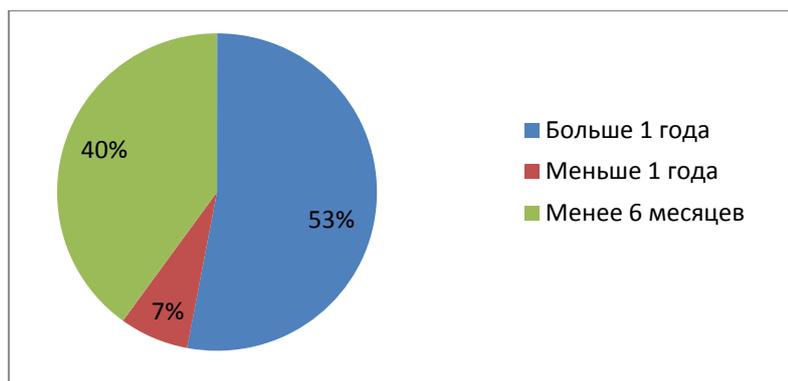


2. Время занимаемой должности сотрудников в подразделении не превышает двух лет. Больше 1 года проработали 8 сотрудников (53% от всей численности респондентов), меньше 1 года – 1 сотрудник (7%), менее 6 месяцев – 6 сотрудников (40%).

Общий трудовой стаж сотрудников по состоянию на 17 сентября 2012 года колеблется от 11 месяцев до 27 лет 4 месяцев. Средний трудовой стаж составляет 13 лет.

Диаграмма 4.

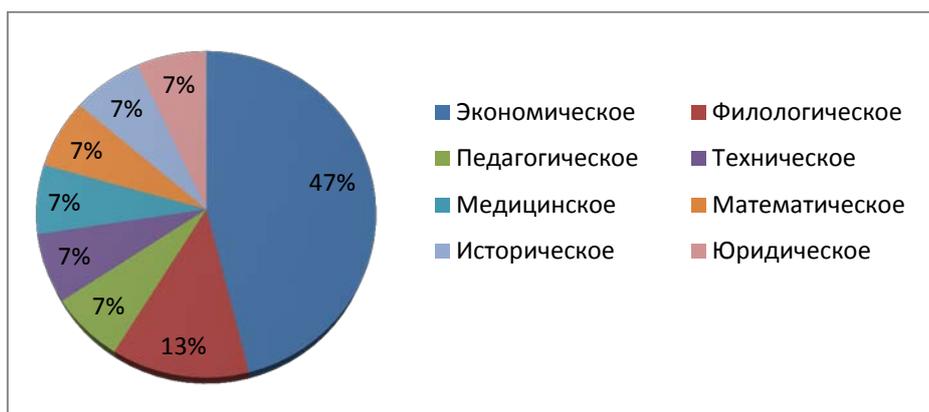
Время занимаемой должности сотрудников в подразделении



3. Все респонденты имеют высшее профессиональное образование, среди которых преобладает количество сотрудников с высшим экономическим образованием – 47% от всей численности респондентов. Также имеются сотрудники с высшим техническим, медицинским, математическим, филологическим, педагогическим, юридическим и историческим образованием.

Диаграмма 5.

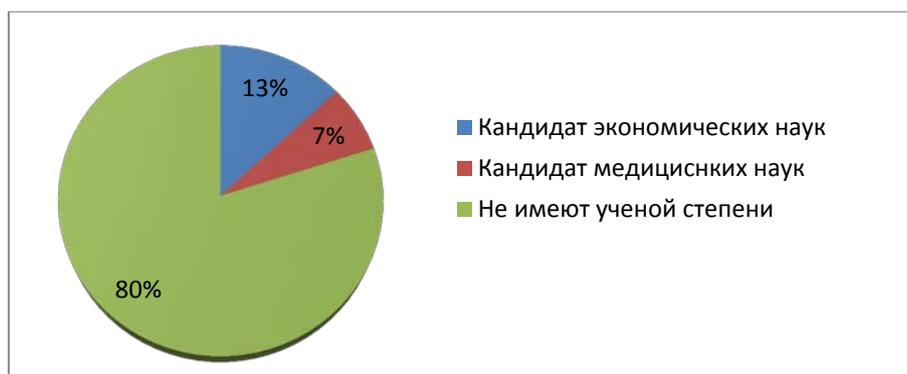
Структура высшего профессионального образования сотрудников



4. Ученую степень имеют 20% сотрудников – 3 респондента: 2 кандидата экономических наук (13%), 1 кандидат медицинских наук (7%). Ученое звание (доцент) имеет 1 респондент (7%).

Диаграмма 6.

Сведения об ученой степени



5. Курсы повышения квалификации и стажировки прошли 73% респондентов (11 сотрудников). 33% респондентов (5 сотрудников) являются обладателями государственных наград или почетных, воинских и специальных званий.

Результаты анкетирования также выявили пожелания сотрудников к повышению квалификации, профессиональной переподготовке, стажировке. Большая часть респондентов (80% от всей численности) не ответили на данный вопрос. 3 респондента (20%) указали следующие направления к повышению квалификации, профессиональной переподготовке, стажировке:

1. «Управление предприятием»;
2. «Государственное и муниципальное управление», Институт управления при Президенте РС(Я);
3. «Инновации, разработка инновационных ИТ-продуктов», Русская школа управления.

**Соответствие квалификации сотрудников
требованиям должностных регламентов**

Ф.И.О. сотрудника	Наличие высшего профессионального образования	Наличие стажа государственной гражданской службы или стажа работы по специальности
1	+	+
2	+	+
3		
4	+	+
5	+ (экономическое)	не требуется
6	+	не требуется
7	+	+
8	+	не требуется
9	+	не требуется
10	+	+
11	+ (юридическое)	не требуется
12	+	не требуется
13	+	+
14	+	не требуется
15	+	не требуется

Квалификации сотрудников соответствуют квалификационным требованиям должностных регламентов. В должностных регламентах не уточняется направление высшего профессионального образования, за исключением сотрудников №5 (экономическое) и №11 (юридическое). Также отсутствуют требования о наличии стажа в должностных регламентах 8 сотрудников.

В целях соблюдения законодательства и по нашей просьбе отдел кадров Госкомитета предоставил данные по контингенту сотрудников в зашифрованном виде. Поэтому в отчете сотрудники идут по номерам, обезличенно.

У анкетера №1 - руководителя не возникает вопросов по образовательному уровню. Пожеланий по стажировкам он не высказал. Вместе с тем, в соответствии с Положением о Государственном комитете Республики Саха (Якутия) по инновационной политике и науке этот представитель административно-управленческого аппарата непосредственно курирует вопросы науки и научно-технической деятельности (НИОКР), интеллектуальной собственности. По мнению экспертов, в данный момент представляется актуальной защита интеллектуальной собственности - получение патентов изобретателями и их поддержка в международных системах патентования. Поэтому есть настоятельная необходимость повышения квалификации или стажировки данного руководителя по направления - защита интеллектуальной собственности. Как пример можно привести образовательные программы Академии экспорта.

Анкетер № 2 имеет высшее техническое образование, непосредственно курирует вопросы инноваций и трансфера технологий. Этот руководитель обучался по Федеральной программе подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства РФ, проходил курсы по управлению персоналом, управлению инновационными проектами и разработками, обучается в филиале ДВАГС.

Наиболее подготовленный руководитель для сферы инноваций. На наш взгляд, есть необходимость зарубежной стажировки в ведущих мировых центрах, в том числе и в Северной Европе. (ПРИЛОЖЕНИЕ)

Анкетер № 3 имеет профильное образование, специалист высокого класса в области медицины. В соответствии с Положением о Госкомитете непосредственно курирует вопросы развития биомедицинского кластера.

Как мы понимаем, развитие биомедицинского кластера представляет собой внедрение новых разработок, создание новых предприятий, повышение экономической эффективности существующих элементов биомедицинских технологий и формирование некоего кластера. При этом встает ряд вопросов научно-исследовательского, организационно-экономического, технологического и кадрового плана. Особая ресурсоемкость данного направления, закупки и внедрение в производство высокотехнологичного оборудования требуют навыков стратегического менеджмента. Поэтому мы настоятельно рекомендуем данному руководителю обучение на курсах и программах стратегического и финансового менеджмента, а также стажировку в существующие биомедицинские кластеры, в т.ч. и в условиях северных зарубежных стран. Также есть необходимость обучения на курсах по патентоведению и венчурному финансированию.

Анкетер № 4 – руководитель отдела - имеет высшее математическое образование, пройденные программы повышения квалификации не указаны, так же как и пожелания по обучению. Согласно должностному регламенту организует работу отдела инноваций и трансфера технологий, участвует в разработке проектов законов Республики Саха (Якутия), проектов договоров, соглашений с органами исполнительной власти, обеспечивает функциональную взаимосвязь всех элементов инновационной инфраструктуры, планирование развития инновационной инфраструктуры, организует работу по формированию и развитию инновационной системы республики. В связи с этим, на наш взгляд, существует необходимость прохождения обучения по программам профессиональной переподготовки «Инновационный менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», также стажировок по обмену опытом в сфере развития инновационной деятельности и трансфера технологий в зарубежных странах.

Анкетер №5 – главный специалист, имеет высшее образование, прошел обучение по программе повышения квалификации: «Государственное и муниципальное управление: основы государственной гражданской службы» (72ч, удостоверение). Пожелания к программам повышения квалификации респондентом не высказаны. Должностные обязанности заключаются в участии в разработке проектов законов Республики Саха (Якутия) и иных нормативных актов, проектов договоров и соглашений, содействии развитию системы подготовки и переподготовки специалистов в области инновационного менеджмента, развитию системы информационного обеспечения инновационной деятельности. Рекомендуется обучение по направлению инновационного менеджмента.

Анкетер №6 – ведущий специалист, имеет высшее филологическое образование. Пожелания к программам повышения квалификации респондентом не высказаны. Прошел дополнительное обучение в Университете Версаля по программе «Арктическое регионоведение», имеет степень магистра. Прослушал семинары: «Особенности архивного дела в организации» и «Культура письменной речи и правила оформления документов». Должностные обязанности включают в себя обеспечение сопровождения мероприятий, проводимых Госкомитетом, участие в создании технопарка, опытно-производственного технополигона, содействие развитию рынка трансфера новых технологий в отрасли экономики республики. Рекомендуется

повышение квалификации по направлению управления инновациями и новыми технологиями.

Анкetter №7 – заместитель руководителя отдела. Имеет высшее образование, прошел повышение квалификации по программе «Финансовая система и бюджетная политика» в Уральской академии госслужбы. Пожелание к дополнительному профессиональному образованию: прохождение профессиональной переподготовки по программе «Управление на предприятии» с получением диплома государственного образца. Согласно должностной инструкции разрабатывает проект плана мероприятий в сфере науки на очередной год с источниками их финансирования, организует текущий контроль исполнения кассового плана и освоения средств Государственного комитета по подпрограмме 1 Государственной программы «Научно-техническое и инновационное развитие Республики Саха (Якутия) на 2012-2016гг.», участвует в подготовке и разработке государственных и инвестиционных программ, финансируемых из государственного бюджета, в утверждении порядка формирования, финансирования и внедрения результатов НИОКР, полученных по государственному заказу Республики Саха (Якутия), в работе по определению нормативов затрат на оказание государственными подведомственными учреждениями государственных услуг. Рекомендуется прохождение повышения квалификации по области создания центров коллективного пользования, а также по применению федерального закона 223-ФЗ и управлению государственными и муниципальными заказами.

Анкetter №8 – главный специалист, образование соответствует занимаемой должности. Имеет степень кандидата экономических наук. Прошел обучение по программам: «Оформление и подготовка первичных документов, обосновывающих нанесенный ущерб весенне-летними паводками», «Государственные и муниципальные закупки», «Пользователь Системы «ДЕЛО». Выразил желание пройти обучение по программе профессиональной переподготовки «Государственное и муниципальное управление» в Институте управления при Президенте РС (Я), с получением диплома государственного образца, а также намерение защитить докторскую диссертацию. Должностные обязанности включают в себя организацию конкурсных процедур по размещению заказов для государственных нужд в соответствии с Федеральным законом №94-ФЗ; осуществление текущего контроля своевременной сдачи отчетов, актов по выполненным научно-исследовательским работам по государственным контрактам, текущего контроля освоения средств, предусмотренных Государственной программой «Научно-техническое и инновационное развитие Республики Саха (Якутия) на 2012-2016гг.». Рекомендуется прохождение повышения квалификации в ведущих учебных центрах в области управления научно-исследовательскими работами, обучение по программе «Управление заказами для государственных и муниципальных нужд» (120ч)

Анкetter №9 – главный специалист, образование высшее, гуманитарное. Сфера ответственности - сопровождение нормативно-правовых актов. В пройденных программах обучения указан курс «Пользователь Системы «ДЕЛО». В анкете отмечено, что выполняет "текучку", планирование обучения передоверил интервьюеру. Видимо, это связано с возрастными особенностями.

Анкetter №10. Руководитель, имеет высшее экономическое образование. Сфера ответственности - бухгалтерский учет и отчетность. Курсы повышения квалификации пройдены в 2007 г. Поэтому есть необходимость обновления знаний. Появление подведомственных организаций нового организационно-экономического типа

обуславливает необходимость дополнительного обучения данного руководителя на курсах повышения квалификации и семинарах.

Анкetter №11. Главный специалист. Образование педагогическое и юридическое (второе высшее). Сфера ответственности - правовая, антикоррупционная экспертизы проектов правовых актов, договоров и соглашений, организация кадрового делопроизводства. МФСО и международное патентное право.

Анкetter №12 Главный специалист, имеет экономическое образование, прошел программу переподготовки, отвечает за бухгалтерский учет и отчетность. Есть необходимость повышения квалификации по бюджетированию автономных учреждений.

Анкetter №13 Руководитель, имеет экономическое образование, отвечает за организацию и контроль работы по развитию биомедицинского кластера. Курсы повышения квалификации и желаемое направление обучения не отмечены. Рекомендуются обучение на курсах по интеллектуальной собственности, венчурном финансировании. Крайне желательна стажировка в одном из ведущих биомедицинских центров.

Анкetter №14. Ведущий специалист, имеет филологическое и юридическое образование, прошел курсы повышения квалификации по политологии, по электронным аукционам, а также имеет сертификат пользователя системы электронного документооборота "Дело". Выполняет текущую работу по исполнению плана мероприятий Госкомитета, отвечает за график заключения договоров на выполнение работ и услуг, контролирует своевременность финансирования мероприятий. Осуществляет организацию и контроль работы по развитию биомедицинского кластера.

На наш взгляд, является одним из самых подготовленных специалистов для практического сопровождения инноваций. Для практической апробации инноваций требуется стажировка в один из ведущих инновационных центров.

Анкetter №15. Главный специалист отдела, молодой специалист, отвечает за проведение конкурсов на гранты, субсидии, поиск проектов, проведение выставок, подготовку нормативно-правовых актов, выполняет работу по поручениям, организует презентацию проектов, организует совещания, проводит мероприятий. Прошел ряд курсов повышения квалификации в том числе и по инновационным ИТ продуктам, информационно-аналитической работе, основам государственной гражданской службы.

Приведенный кадровый потенциал предприятия позволяет сделать следующие выводы: в первоначальный период, на 2012 год следует провести общие курсы повышения квалификации, так как в данный момент идет организационный процесс и институализация пояса малых инновационных предприятий (МИП).

**Разработка компетентностной модели инновационного менеджера
сотрудников предприятий-резидентов «Технопарка «Якутия»»,
инновационной инфраструктуры и участников целевых программ
развития кадрового потенциала инноваций»;**

Разработка моделей компетенций по категориям персонала

Система обеспечения качества принимаемых решений по инновационным проектам, их дальнейшее продвижение является комплексом разработанных нормативно-методических документов, определяющих содержание, технологии,

методы и средства работы всех должностных лиц, по становлению инновационного сектора экономики Республики Саха (Якутия).

Поэтому требуется компетентностная модель, которая представляет собой перечень того, что должен знать и уметь специалист, занятый в сфере инноваций.

Модели компетенций разработаны по следующим категориям персонала:

5. Инновационные менеджеры – руководители МИП (малых инновационных предприятий);

6. Инженерно-технические работники (ИТР).

7. Руководители и специалисты инновационной инфраструктуры (Государственной комитет РС (Я) по инновационной политике и науке, ГАУ «Технопарк «Якутия», ОАО «Венчурный фонд «Якутия») (АУП);

Считается, что постоянное обновление знаний является «категорическим императивом» для современных специалистов. Основной парадигмой отечественного образования становится девиз «Переход от образования на всю жизнь к образованию через всю жизнь».

В этой связи система компетенций даст субъектам инновационного процесса возможности планирования своего образования, карьерного роста, обусловит эффективность государственных, личных и общественных инвестиций в образование инноваторов. На основе системы компетенций создается организационно-экономическая модель многоуровневого образования, предполагающее умение эффективно использовать, пополнять и обновлять знания, профессиональные умения и навыки с учетом достижений науки.

В настоящий момент и в ближайшей перспективе острым будет вопрос компетентностной модели в организациях, непрерывно генерирующих новшества. Период, когда можно было производить экономический рост на устаревшем оборудовании, постепенно проходит. Темпы роста и развития, смен технологий требует детально прописать те знания, которыми должен обладать инноватор, как генератор прогресса.

Оценка компетенций – это создание определенных вопросов и выделение необходимых ресурсов, позволяющих достичь поставленных целей по выявлению компетентных сотрудников, в нашем случае, Инновационные менеджеры – руководители МИП (малых инновационных предприятий); инженерно-технические работники (ИТР); руководители и специалисты инновационной инфраструктуры (Государственной комитет РС (Я) по инновационной политике и науке, ГАУ «Технопарк «Якутия», ОАО «Венчурный фонд «Якутия»).

К блоку «Универсальные компетенции» относятся *общекультурные, социально-личностные, информационно-коммуникационные.*²⁸⁰

Компетенции могут определить, насколько работник будет эффективно работать, какие результаты предоставит организации. Профессиональные компетенции включают в себя знания, которые работник получил и может предоставить в распоряжение предприятия. К ним относятся современные профессиональные знания и возможности, способности к познанию и разрешению проблем, а также другие составные части.

Универсальные компетенции – это все техники, которые служат использованию знания, полученного через профессиональную компетенцию. Такие как: умственные, методические компетенции, обусловленные спецификой профессии (введение

²⁸⁰ Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – С.122

профессиональных знаний, обусловленных спецификой работы, задачи, проблемой через знания инноваций, менеджмента, управления персоналом, техники безопасности и т.д.), требуемая языковая компетентность (например, способность к формулированию и риторическому красноречию, артикуляции произношения, а также компетентность иностранного языка), личные компетенции (мотивация, стрессоустойчивость и т.п.).²⁸¹

Оценка компетенций инноваторов основывается на четком определении функций всех должностных лиц и сотрудников и их взаимосвязи при выполнении своих функций, включая ответственность и полномочия. Эта функция по распределению ответственности и полномочий относится к основному виду деятельности.

Отличительной чертой между выявлением компетентности сотрудников и их должностными инструкциями является то, что в должностных инструкциях описано, что обязан выполнять работник, что от него требуется на рабочем месте, а компетенции – это те навыки и умения, которые он приобрел для более эффективного выполнения работы, т.е. получается мы выявляем инструменты для реализации решения задач.

Определение компетенции звучит следующим образом:

«Это совокупность полномочий (прав и обязанностей) государственных, общественных, хозяйственных органов или должностных лиц, определяющих границы их правомочий в процессе осуществления ими своих функций. Компетенция органов и должностных лиц устанавливается законом, уставом данного органа, а также закрепляется в положениях по отделам и должностным инструкциям или в иных нормативных актах. Границы компетенции устанавливаются в соответствии с функциями органа управления».

Компетентностью же являются личные возможности должностного лица, его квалификация (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому вопросы, благодаря наличию у него определенных знаний, навыков.

Необходимо различать два понятия «компетенция» и «компетентность», так как к компетенциям обращаются при подборе, отборе, найме, адаптации персонала, оценке, обучении и развитии персонала, а при создании должностных инструкций учитывают компетентность работника. Вот, в чем заключается отличительная черта между выявлением компетентности сотрудников и их должностными инструкциями: в должностных инструкциях описано, что обязан выполнять работник, что от него требуется на рабочем месте, а компетенции – это те навыки и умения, которые он приобрел для более эффективного выполнения работы, т.е. мы выявляем инструменты для реализации решения задач.

Категория: Инновационные менеджеры – руководители МИП (малых инновационных предприятий);

Основной задачей этих блоков оценки компетенций является выявление некомпетентных сотрудников в организации.

Заполнять анкеты, оценивая свою компетентность в работе, будут как сами сотрудники, так и вышестоящее начальство будет оценивать их работу, т.е. оценивающие.

²⁸¹ Кибанов А.Я., Мамед-заде Г.А., Роткина П.А. Управление персоналом. Регламентация труда: Учебное пособие. – 3-изд. перераб. и доп. М.: Издательство «Экзамен», 2003. – С. 201

Блок «Универсальные компетенции» позволяет определить общекультурные, социально-личностные и информационно-коммуникационные компетенции, которые необходимы в работе сотрудника для эффективности и высокой результативности.

Блок «Профессиональные компетенции» выявляет квалифицированность сотрудника, его основные способности и знания в той области, в которой работает. С помощью вопросов в данном модуле мы сможем определить, достаточно ли компетентен работник и необходимо ли ему переобучение или повышение квалификации.

В данную категорию входят сотрудники инновационных предприятий, а также специалисты инновационной инфраструктуры.

В идеале, при планируемом тестировании дается 20 минут на заполнение анкеты. В специально отведенных полях ему предоставляются на выбор варианты ответов, где сотрудник должен отметить соответствующий ответ.

Содержание анкет

В блоке 1 «Универсальные компетенции» содержатся следующие вопросы:

«Общекультурная»

О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой.

О-2 Владение иностранным(и) языком(ами).

«Социально-личностная»

СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью

СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности

«Информационно-коммуникационная»

ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами

ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе

В блоке 2 «Профессиональные компетенции»:

П-1 Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности

П-2 Готовность самостоятельно и верно выполнять профессиональные задачи, связанные с техническим оснащением в производственном процессе

П-3 Владение современными технологиями

Блок «Деловая репутация» и проверочные вопросы.

Анализ результатов анкетирования

Каждый вопрос теста имеет три диагностические зоны, которым соответствуют уровни интерпретации результатов, отличающихся степенью выраженности фактора. Для облегчения подсчета оценки баллы распределены на 3 уровня оценки компетентности:

«низкий» = 0, так как в любом случае сотрудник, руководитель обязан владеть той или иной необходимой для эффективной работы компетенцией, заданной в опроснике.

«средний» оценивается в 1 балла

«высокий» - владение в совершенстве, соответственно, в 2.

С помощью вопросов в модели компетенций, таких как блок «Деловая репутация», мы выявляем, как работает не только сотрудник, но и существующая система морального/материального стимулирования и поощрения.

Определение коммуникативности человека СЛ-2-1, СЛ-2-2, СЛ-2-3: «Да» - 2 балла, «Иногда» - 1 балл и «Нет» - 0. Сумма коммуникативного человека будет составлять 0 баллов.

Раздел «Информационно-коммуникационный», «Общекультурный» и П-2 оценивается по высокому уровню. «Высокий» - 2 балла, «Средний» - 1 балл, «Низкий» - 0 баллов.

Блок «Профессиональные компетенции» оцениваются по «Имеется» - 1 балл, «Не имеется» - 0 баллов. Вопрос П-3 имеет два варианта «Да» и «Нет». Ответ «Да» равноценен 2 баллам, а «Нет» - 1 баллам.

В блоке «Деловая репутация» ответы оцениваются «Да» - 3 балла, «Нет» - 0 баллов.

Каждый совпадающий ответ приносит респонденту 1 балл. Ключи на 7 проверочных вопросов:

- 1 – а;
- 2 - г;
- 3 – б;
- 4 – а;
- 5 - в;
- 6 – в;
- 7 – г.

Эти ответы определяют преданность сотрудника своей работе.

Полученные результаты оценки универсальных и профессиональных компетенций, выявляющие социальные и личностные характеристики, информационно-коммуникационные знания и навыки работника, необходимо сложить с показателями, полученными в блоке «Деловая репутация» и проверочными вопросами, затем найти среднее значение. Это даст нам полную картину о компетентности проверяемого работника.

$K = O(8) + СЛ(14) + ИКТ(8) + П1(12) + П2(6) + П3(2) + \text{«Деловая репутация»}(30) + 7 \text{ проверочных}(1) = 87/2 = 43 \text{ балла} - \text{норма. Все, что выше 43} - \text{компетентный сотрудник.}$

Например, сотрудник Иванов Иван Иванович. Его образец заполнения анкеты:

Таблица 13.

Оценка компетенций инновационных менеджеров

Ф.И.О.: _____ **Иванов Иван Иванович** _____
 Подразделение: _____ МИП _____

Блок 1. Универсальные компетенции

Компетенции и индикатор	Индикатор	Уровни оценки		
		Низкий	Средний	Высокий
Общекультурная	О-1 Владение общей, профессиональной культурой			
	О-1-1	Полное владение информацией о профессии		

Социально-личностная	СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде			
	СЛ-1-1	Замечания со стороны администрации	Имеется	Нет
	СЛ-1-2	Административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	Имеется	Нет
	СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности			
	СЛ-2-1	Наличие активной жизненной и социальной позиции		+
	СЛ-2-2	Участие в общественной жизни подразделения и организации		+
	СЛ-2-3	Оцените свой уровень мотивации («низкий»-отсутствие мотивации «средний»-стабильно «высокий»-высокомотивирован)		+
	СЛ-2-4	Уровень стрессоустойчивости («низкий»-подвержен частым стрессам; «средний»-стабильно; «высокий»-стрессоустойчив)		+
	СЛ-2-5	Нацеленность на результат		+
	Информационно-коммуникационная	ИК-1 Готовность работать с практической информацией из различных источников		
ИК-1-1		Сформированные умения работать с информационно-коммуникационными и сетевыми технологиями		+
ИК-1-2		Умение конструктивно использовать электронные ресурсы		+
ИК-2 Способность самостоятельно работать на ПК				
ИК-2-1		Компьютерная грамотность и умение использовать рабочие программы, нужные для работы с инновационными проектами		+
ИК-2-2		Руководство проектами с использованием современных цифровых и технических средств		+

Блок 2. Профессиональные компетенции

Индикатор		Уровни оценки	
		Имеется	Не имеется
П-1 Владение высоким уровнем профессиональных знаний о инновационных технологиях			
П-1-1	Наличие профильного образования	+	
П-1-2	Наличие систематизированных знаний о инновационных технологиях	+	
П-1-3	Наличие профессиональных знаний о технических основах должности, свободное владение ими	+	
П-1-4	Практическое применение теоретических знаний на инновационных проектах	+	
П-1-5	Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности	+	
П-1-6*	Безошибочное применение теоретических знаний о технологиях на практике	+	

П-2 Способность к разработке и реализации новых проектов				
	Индикатор	Низкий	Средний	Высокий
П-2-1	Знание новшеств в различных отраслях			+
П-2-2	Развитие инновационного потенциала у технологий			+
П-2-3	Способность оперативно менять, подстраивать под ситуацию работу			+
П-2-4	Умение организовывать качественную практическую оснастку техники			+
П-3 Владение современными технологиями				
П-3-1	Отметьте, проходили ли вы обучение (повышение квалификации), изучение новым, современным, инновационным технологиям по технике безопасности, эксплуатации технических средств и т.п., соответствующее специфике работы.		Да	Нет
ПК-1	Способность применять навыки и умения психологической и физической разгрузки		Да	Нет

П-1-6* - если этот вопрос подходит к работе подразделения

	Показатели	Да	Нет
Оценка деловой репутации работника с учетом его профессионально важных и личностных качеств	Востребованность на рынке труда (возможность трудоустроиться в другое предприятие, наличие спроса у работодателей)	+	
	Нацеленность на карьерный рост	+	
	Имеете ли Вы вклад в развитие инноваций?	+	
	Наличие моральных поощрений со стороны работодателя (признание; участие в принятии стратегических решений и т.д.)		+
	Понимание профессионального долга	+	
	Способность достойно представлять работодателя и предприятие, в котором Вы работаете, во внешних связях.	+	
	Социальная ответственность (соблюдение правил корпоративной культуры, трудовой дисциплины и пр.)		+
	Участие в профессиональных объединениях	+	
	Наличие государственных наград, ученых степеней и званий и т.д.		+
	Участие в конференциях, симпозиумах, семинарах и т.п.	+	
Деловая репутация	1. Ваши жизненные планы: А) сосредоточены только на возможности должностного и профессионального роста; Б) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы (культура, спорт и т.п.); В) сфокусированы лишь на одной, с вашей точки зрения, наиболее важной сфере деятельности (семья, досуг).		А
	2. Целью жизненного плана является в перспективе: А) достижение определенного социального статуса; Б) всестороннее развитие личности; В) удовлетворение социально-культурных запросов; Г) благо организации, где Вы работаете.		Г
	3. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем: А) 3 раза;		а

	Б) 6 раз; В) 9-10 раз; Г) 11-15 раз.		
	4. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: А) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию; Б) сближение личных амбиций и возможностей организации; в) установление классового мира; Г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.	а	
	5. Жизненные планы не сочетаются с должностными планами: А) да, очень часто; Б) иногда, но чаще нет; В) нет, сочетаются всегда; Г) не сочетаются никогда.	Б	
	6. Я думаю: А) надо выполнять все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни; Б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же; В) надо делать сверх порученной нормы на благо организации, в которой работаю.	Б	
	7. Стараетесь ли Вы использовать каждую минуту для выполнения задуманного? А) Стараюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин (упадок сил, настроения); Б) Не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным по отношению ко времени; В) Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь? Г) Стараюсь и пытаюсь, несмотря ни на что.	Г	
Вопросы на выявление коммуникации и адаптивности сотрудника	31. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с людьми?	+	
	32. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды после неудачи или что-то сказанного против вас?		+
	33. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?		+
	34. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от них?	+	
	35. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше или младше Вас по возрасту?	+	
	36. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?		+
	37. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.		+
	38. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.	+	
	39. Сон у меня прерывистый и беспокойный.		+
	40. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.		+

Высчитываем среднее число от каждого блока (суммируем каждое максимальное число ключей от ответов, делим на 2, получаем среднее значение) суммируем и выходит приемлемая цифра для выявления компетенций. Большая суммы от среднестатистического будет являться проходным баллом и указывать на компетентность сотрудника. Набор соответствующих психологических, психофизиологических и профессиональных навыков сотрудника выявятся в процессе тестирования сотрудников. За время (20 минут), уделенные для заполнения теста, экспертная группа должна наблюдать за опрашиваемыми, за их реакцией.

О(7)+ СЛ(8)+ ИК(8) + П(20) + ПЛК(7)=50

«Деловая репутация»: а г _ _ _ г («_») - сотрудник дал ответы противоположные ключевым, т.е. по 0 баллам)

«К и А» - ответы на вопросы «Да» 1 и 5, «Нет» - 2,3 – указывает на коммуникативность опрашиваемого сотрудника;

«К и А» - ответы на «Нет» - 8, «Да» - 6,7,9,10 – указывает, что сотрудник успешно проходит адаптацию в коллективе и в новом для него месте.

Идеальный работник будет соответствовать всем максимально высоким критериям ответов вопросам тестирования.

Категория: инженерно-технические работники (ИТР)

Основной задачей этих блоков оценки компетенций является выявление некомпетентных сотрудников в организации.

Заполнять анкеты, оценивая свою компетентность в работе, будут как сами сотрудники, так и вышестоящее начальство будет оценивать их работу, т.е. оценивающие.

Блок «Универсальные компетенции» позволяет определить общекультурные, социально-личностные и информационно-коммуникационные компетенции, которые необходимы в работе сотрудника для эффективности и высокой результативности.

Блок «Профессиональные компетенции» выявляет квалифицированность сотрудника, его основные способности и знания в той области, в которой работает. С помощью вопросов в данном модуле мы сможем определить, достаточно ли компетентен работник и необходимо ли ему переобучение или повышение квалификации.

Респондентами являются инженерно-технические работники.

Содержание анкет

Так как у инженерно-технических сотрудников различная специфика работы, то и вопросы анкеты имеют некую вариативность, зависящую от сферы деятельности.

Дается 20 минут на заполнение анкеты. В специально отведенных полях ему предоставляются на выбор варианты ответов, где сотрудник должен отметить соответствующий ответ.

Содержание анкет

В блоке 1 «Универсальные компетенции» содержатся следующие вопросы:

«Общекультурная»

О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой.

О-2 Владение иностранным(и) языком(ами).

«Социально-личностная»

СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью

СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности

«Информационно-коммуникационная»

ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами

ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе

В блоке 2 «Профессиональные компетенции»:

П-1 Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности

П-2 Готовность самостоятельно и верно выполнять профессиональные задачи, связанные с техническим оснащением в производственном процессе

П-3 Владение современными технологиями

Блок «Деловая репутация» и проверочные вопросы.

Пути анализа результатов анкетирования

Каждый вопрос теста блоков «Универсальные и профессиональные компетенции» имеют три диагностические зоны, которым соответствуют уровни интерпретации результатов, отличающиеся степенью выраженности фактора. Для облегчения подсчета оценки баллы распределены на 3 уровня оценки компетентности:

«низкий» = 0, так как в любом случае сотрудник, руководитель обязан владеть той или иной необходимой для эффективной работы компетенцией, заданной в опроснике.

«средний» оценивается в 1 балла

«высокий» - владение в совершенстве, соответственно, в 2.

В некоторых вопросах встречаются спорные оценочные баллы, такие как: вопрос СЛ-1-1 «Имеются ли у вас замечания со стороны администрации» и вопрос СЛ-1-2 «Были ли применены по отношению к вам административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики», ответы которых оцениваются следующим образом: «имеются» - в 0 балла; «не имеются» в 1 балл. С помощью вопросов в модели компетенций, таких как блок «Деловая репутация», мы выявляем, как работает не только сотрудник, но и существующая система морального/материального стимулирования и поощрения.

Определение коммуникативности человека СЛ-2-1, СЛ-2-2, СЛ-2-3: «Да» - 2 балла, «Иногда» - 1 балл и «Нет» - 0. Сумма коммуникативного человека будет составлять 0 баллов.

Раздел «Информационно-коммуникационный», «Общекультурный» и П-2 оценивается по высокому уровню. «Высокий» - 2 балла, «Средний» - 1 балл, «Низкий» - 0 баллов.

Блок «Профессиональные компетенции» оцениваются по «Имеется»- 1 балл, «Не имеется» - 0 баллов. Вопрос **П-3** имеет два варианта «Да» и «Нет». Ответ «Да» равноценен 2 баллам, а «Нет» - 1 баллам.

В блоке «Деловая репутация» ответы оцениваются «Да»- 1 балл, «Нет» - 0 баллов.

Каждый совпадающий ответ приносит респонденту 1 балл. Ключи на 7 проверочных вопросов:

1 – а;	5 - в;
2 - г;	6 – в;
3 – б;	7 – г.
4 – а;	

Эти ответы определяют приверженность сотрудника своей организации.

Полученные результаты оценки универсальных и профессиональных компетенций, выявляющие социальные и личностные характеристики, информационно-коммуникационные знания и навыки работника, необходимо сложить с показателями,

полученными в блоке «Деловая репутация» и проверочными вопросами, затем найти среднее значение. Это даст нам полную картину о компетентности проверяемого работника.

$K = O(8) + СЛ(14) + ИКТ(8) + П1(12) + П2(6) + П3(2) + \text{«Деловая репутация»}(30) + 7$ проверочных(1) = 87/2 = 43 балла – норма. Все, что выше 43 – компетентный сотрудник.

Например, сотрудник Иванов Иван Иванович. Его образец заполнения анкеты (табл. 36):

Таблица 14.

Оценка компетенций ИТР

Ф.И.О.: _____ **Иванов Иван Иванович** _____
 Подразделение: _____ **МИП** _____

Блок 1. Универсальные компетенции

Компетенции	Индикатор	Уровни оценки		
		Низкий	Средний	Высокий
Общекорпоративная	О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой			
	О-1-1 Полное владение информацией о профессии			+
Социально-личностная	СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью			
	С-1-1 Замечания со стороны администрации		Отсутствуют	Имеются
	С-1-2 Административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики		Отсутствуют	Имеются
	СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности			
	С-2-1 Наличие активной жизненной и социальной позиции			+
	С-2-2 Участие в общественной жизни предприятия			+
	С-2-3 Оцените свой уровень мотивации («низкий»-отсутствие мотивации «средний»-стабильно «высокий»-высокомотивирован)			+
	С-2-4 Уровень стрессоустойчивости («низкий»-подвержен частым стрессам; «средний»-стабильно; «высокий»-стрессоустойчив)			+
	С-2-5 Нацеленность на результат			+
Информационно-коммуникационная	ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами			
	ИК-1-1 Сформированные умения работать с информационно-коммуникационными и сетевыми технологиями			+
	ИК-1-2 Умение конструктивно использовать электронные ресурсы			+

ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе				
ИК-2-1	Компьютерная грамотность (минимальные требования)			+

Блок 2. Профессиональные компетенции

Индикатор		Уровни оценки		
		Низкий	Средний	Высокий
П-1 Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности				
П-1-1	Наличие образования по профессии			+
П-1-2	Владение современными производственными технологиями, обеспечивающими энергосбережение и безопасность сотрудников			+
П-1-3	Наличие профессиональных знаний о технических основах должности, свободное владение ими			+
П-1-4	Практическое применение теоретических знаний			+
П-1-5	Владение высоким уровнем осведомленности в сфере занимаемой должности			+
П-1-6	Безошибочное применение теоретических знаний о технике на практике		+	
П-2 Готовность самостоятельно и верно выполнять профессиональные задачи, связанные с техническим оснащением в производственном процессе				
П-2-1	умение самостоятельно устанавливать связи с предприятиями	+		
П-2-2	умение организовать качественную практическую оснастку техники			+
П-3 Владение современными технологиями				
П-3-1	Отметьте, проходили ли вы обучение (повышение квалификации), изучение новым, современным, инновационным технологиям по технике безопасности, эксплуатации технических средств и т.п.	Да		Нет
ПК-1	Способность применять навыки и умения психологической и физической разгрузки	Да		Нет

Оценка деловой репутации работника с учетом его профессионально важных и личностных качеств	Показатели	Да	Нет
	Востребованность на рынке труда (возможность трудоустроиться в другое предприятие, наличие спроса у работодателей)	+	
	Нацеленность на карьерный рост	+	
	Имеете ли Вы вклад в развитие инноваций?	+	
	Наличие моральных поощрений со стороны работодателя (признание; участие в принятии стратегических решений и т.д.)		+
	Понимание профессионального долга	+	
	Способность достойно представлять работодателя и предприятие, в котором Вы работаете, во внешних связях.	+	
	Социальная ответственность (соблюдение правил корпоративной культуры, трудовой дисциплины и пр.)		+
	Участие в профессиональных объединениях	+	
Наличие государственных наград, ученых степеней и званий и т.д.		+	

	Участие в конференциях, симпозиумах, семинарах и т.п.	+	
	1. Ваши жизненные планы: А) сосредоточены только на возможности должностного и профессионального роста; Б) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы (культура, спорт и т.п.); В) сфокусированы лишь на одной, с вашей точки зрения, наиболее важной сфере деятельности (семья, досуг).	А	
Целевая репутация	2. Целью жизненного плана является в перспективе: А) достижение определенного социального статуса; Б) всестороннее развитие личности; В) удовлетворение социально-культурных запросов; Г) благо организации, где Вы работаете.	Г	
	3. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем: А) 3 раза; Б) 6 раз; В) 9-10 раз; Г) 11-15 раз.	а	
	4. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: А) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию; Б) сближение личных амбиций и возможностей организации; В) установление классового мира; Г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.	а	
	5. Жизненные планы не сочетаются с должностными планами: А) да, очень часто; Б) иногда, но чаще нет; В) нет, сочетаются всегда; Г) не сочетаются никогда.	Б	
	6. Я думаю: А) надо выполнять все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни; Б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же; В) надо делать сверх порученной нормы на благо организации, в которой работаю.	Б	
7. Стараетесь ли Вы использовать каждую минуту для выполнения задуманного? А) Стараюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин (упадок сил, настроения); Б) Не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным по отношению ко времени; В) Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь? Г) Стараюсь и пытаюсь, несмотря ни на что.	Г		

Высчитываем среднее число от каждого блока (суммируем каждое максимальное число ключей от ответов, делим на 2, получаем среднее значение) суммируем и выходит приемлемая цифра для выявления компетенций. Большая суммы от среднестатистического будет являться проходным баллом и указывать на компетентность сотрудника. Набор соответствующих психологических, психофизиологических и профессиональных навыков сотрудника выявятся в процессе тестирования сотрудников. За время(20 минут), уделенные для заполнения теста, экспертная группа должна наблюдать за опрашиваемыми, за их реакцией.

$$O(7)+ СЛ(8)+ ИК(8) + П(20) + ПЛК(7)=50$$

«Деловая репутация»: а г _ _ _ г («_» - сотрудник дал ответы противоположные ключевым, т.е. по 0 баллам)

Идеальный работник будет соответствовать всем максимально высоким критериям ответов вопросам тестирования. Компетентный работник совпадет в проверочных ответах и наберет выше среднего числа от ответов.

Категория: Руководители и специалисты инновационной инфраструктуры (Государственный комитет РС (Я) по инновационной политике и науке, ГАУ «Технопарк «Якутия», ОАО «Венчурный фонд «Якутия») (АУП);

Основной задачей этих блоков оценки компетенций является выявление тех блоков, которые требуют доработки сотрудников в организации.

Заполнять анкеты, оценивая свою компетентность в работе, будут как сами сотрудники, так и вышестоящее начальство будет оценивать их работу (далее - оценивающие).

Блок «Универсальные компетенции» позволяет определить общекультурные, социально-личностные и информационно-коммуникационные компетенции, которые необходимы в работе сотрудника для эффективности и высокой результативности.

Блок «Профессиональные компетенции» выявляет квалифицированность сотрудника, его основные способности и знания в той области, в которой работает. С помощью вопросов в данном модуле мы сможем определить, достаточно ли компетентен работник и необходимо ли ему переобучение или повышение квалификации. Прежде чем формировать модель специалиста в стиле компетентностного подхода, т.е. определять число и содержание компетентности каждого вида, необходимо очень тщательно определить круг полномочий, функций специалиста, выполняя которые он должен проявить свою компетентность. Желательно при этом объединить тексты задач деятельности, квалифицированных требований в единую четкую картину. Очевидно, что особую трудность будет составлять определение социальных, гражданских функций специалиста, связанных с его статусом российского интеллигента в лучшем смысле этого слова.

Содержание анкет

В блоке 1 «Универсальные компетенции» содержатся следующие вопросы:

«Общекультурная»

О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой.

О-2 Владение иностранным(и) языком(ами).

«Социально-личностная»

СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью

СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности

«Информационно-коммуникационная»

ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами

ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе

В блоке 2 «Профессиональные компетенции»:

П-1 Владение высоким уровнем образованности в сфере своей деятельности

П-2 Способность к разработке и реализации методов для эффективности работы.

Блок «Деловая репутация» и проверочные вопросы.

Пути анализа результатов анкетирования

Каждый вопрос теста блоков «Универсальные и профессиональные компетенции» имеют три диагностические зоны, которым соответствуют уровни интерпретации результатов, отличающихся степенью выраженности фактора. Для облегчения подсчета оценки баллы распределены на 3 уровня оценки компетентности:

«низкий» = 0, так как в любом случае сотрудник, руководитель обязан владеть той или иной необходимой для эффективной работы компетенцией, заданной в опроснике.

«средний» оценивается в 1 балла

«высокий» - владение в совершенстве, соответственно, в 2.

В некоторых вопросах встречаются спорные оценочные баллы, такие как: вопрос СЛ-1-1 «Имеются ли у вас замечания со стороны администрации» и вопрос СЛ-1-2 «Были ли применены по отношению к вам административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики», ответы которых оцениваются следующим образом: «имеются» - в 0 балла; «не имеются» в 1 балл. Определение коммуникабельности человека СЛ-2-1, СЛ-2-2, СЛ-2-3: «Да» - 2 балла, «Иногда» - 1 балл и «Нет» - 0. Сумма коммуникабельного человека будет составлять 0 баллов.

Раздел «Информационно-коммуникационный», «Общекультурный» и П-2 оценивается по высокому уровню. «Высокий» - 2 балла, «Средний» - 1 балл, «Низкий» - 0 баллов.

Блок «Профессиональные компетенции» оцениваются по «Имеется»- 1 балл, «Не имеется» - 0 баллов. Вопрос П-3 имеет два варианта «Да» и «Нет». Ответ «Да» равноценен 2 баллам, а «Нет» - 1 баллам.

В блоке «Деловая репутация» ответы оцениваются «Да»- 1 балл, «Нет» - 0 баллов.

Каждый совпадающий ответ приносит респонденту 1 балл. Ключи на 7 проверочных вопросов:

1 – а;	5 - в;
2 - г;	6 – в;
3 – б;	7 – г.
4 – а;	

Эти ответы определяют приверженность сотрудника своей организации.

Вопросы на выявление коммуникативности и адаптивности сотрудника оцениваются по 1 баллу за каждый совпадающий по ключам ответ:

На коммуникативность: «Да» - 1, 5, «Нет» - 2,3,4;

На адаптивность: «Да» - 8, «Нет» - 6,7,9,10.

Полученные результаты оценки универсальных и профессиональных компетенций, выявляющие социальные и личностные характеристики, информационно-коммуникационные знания и навыки работника, необходимо сложить с показателями, полученными в блоке «Деловая репутация» и проверочными вопросами, затем найти среднее значение. Это даст нам полную картину о компетентности проверяемого работника.

$K = O(8)+СЛ(14)+ИКТ(8)+П1(12)+П2(6)+П3(2)+ «Деловая репутация»(30)+7$
проверочных(1) = 87/2 = 43балла – норма. Все, что выше 43 – компетентный сотрудник.

Например, сотрудник Иванов Иван Иванович. Его образец заполнения анкеты:

Таблица 15.

Оценка компетенций работника АУП

Ф.И.О.: _____ **Иванов Иван Иванович** _____

Подразделение: _____

Блок 1. Универсальные компетенции

Компетенции	Индикатор	Уровни оценки			
		Низкий	Средний	Высокий	
Общекультурная	О-1 Владение общей, профессиональной, в том числе языковой и коммуникативной культурой				
	O-1-1	Владение ораторскими способностями, грамматически правильной речью		+	
	O-1-2	Умение продуктивно общаться в профессиональной сфере		+	
	О-2 Владение иностранным(и) языком(ами)				
	O-2-1	Свободное владение языком на уровне разговорной, деловой речи		+	
	O-2-2	Подготовка деловых документов для международных переговоров, создание договоров	+		
Социально-личностная	СЛ-1 Владение правовыми и нравственными нормами поведения в социально-профессиональной среде, тактичностью				
	C-1-1	Замечания со стороны администрации	Имеется		Нет
	C-1-2	Административные меры по поводу нарушений трудовой дисциплины и профессиональной этики	Имеется		Нет
	СЛ-2 Владение совокупностью социально-значимых и личностных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности				
	C-2-1	Наличие активной жизненной и социальной позиции			+
	C-2-2	Участие в общественной жизни предприятия		+	
	C-2-3	Наличие коммуникабельности, умение находить подход к работникам		+	
	C-2-4	Умение планировать, организовывать работу, способность предвидеть результаты		+	
	C-2-5	Оцените свой уровень мотивации («низкий»)-отсутствие мотивации «средний»-стабильно «высокий»-		+	

		высокомотивирован)			
	C-2-6	Уровень стрессоустойчивости («низкий»)-подвержен частым стрессам; «средний»-стабильно; «высокий»-стрессоустойчив)		+	
	C-2-7	Нацеленность на результат, понимание цели организации			+
Информационно-коммуникационная	ИК-1 Готовность работать с информацией из различных источников и электронными ресурсами				
	ИК-1-1	Сформированные умения работать с информационно-коммуникационными и сетевыми технологиями		+	
	ИК-1-2	Умение конструктивно использовать электронные ресурсы		+	
	ИК-2 Способность самостоятельно работать на компьютере, эффективно использовать аудио-видео и оргтехнику в рабочем процессе				
	ИК-2-1	Компьютерная грамотность и умение использовать рабочие программы		+	
	ИК-2-2	Руководство проектами с использованием современных цифровых и технических средств		+	

Блок 2. Профессиональные компетенции

Индикатор		Уровни оценки		
		Низкий	Средний	Высокий
П-1 Владение высоким уровнем образованности в сфере своей деятельности				
П-1-1	Наличие профильного образования			+
П-1-2	Наличие систематизированных знаний о научных основах своей деятельности		+	
П-2 Способность к разработке и реализации методов для эффективности работы				
П-2-1	Способность оперативно менять работу, подстраивать под ситуацию технику своей деятельности			+

его профе	Показатели	Да	Нет
-----------	------------	----	-----

	Востребованность на рынке труда (возможность трудоустроиться в другое предприятие, наличие спроса у работодателей)	+	
	Нацеленность на карьерный рост	+	
	Имеете ли Вы вклад в развитие инноваций?	+	
	Наличие моральных поощрений со стороны работодателя (признание; участие в принятии стратегических решений и т.д.)		+
	Понимание профессионального долга	+	
	Способность достойно представлять работодателя и предприятие, в котором Вы работаете, во внешних связях.	+	
	Социальная ответственность (соблюдение правил корпоративной культуры, трудовой дисциплины и пр.)		+
	Участие в профессиональных объединениях (научные кружки, при лабораториях, участие в проектах, связанные с инновациями)	+	
	Наличие государственных наград, ученых степеней и званий и т.д.		+
	Участие в конференциях, симпозиумах, семинарах и т.п.	+	
	1. Ваши жизненные планы: А) сосредоточены только на возможности должностного и профессионального роста; Б) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы (культура, спорт и т.п.); В) сфокусированы лишь на одной, с вашей точки зрения, наиболее важной сфере деятельности (семья, досуг).	А	
Деловая репутация	2. Целью жизненного плана является в перспективе: А) достижение определенного социального статуса; Б) всестороннее развитие личности; В) удовлетворение социально-культурных запросов; Г) благо организации, где Вы работаете.	Г	
	3. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем: А) 3 раза; Б) 6 раз; В) 9-10 раз; Г) 11-15 раз.	а	
	4. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: А) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию; Б) сближение личных амбиций и возможностей организации; в) установление классового мира; Г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.	а	
	5. Жизненные планы не сочетаются с должностными планами: А) да, очень часто; Б) иногда, но чаще нет; В) нет, сочетаются всегда; Г) не сочетаются никогда.	Б	
	6. Я думаю: А) надо выполнять все, что поручают, как можно лучше, так как это поможет мне в жизни; Б) своей работой надо приносить пользу окружающим, тогда и они ответят тем же; В) надо делать сверх порученной нормы на благо организации, в которой работаю.	Б	
	7. Стараетесь ли Вы использовать каждую минуту для выполнения задуманного? А) Стараюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин	Г	

	(упадок сил, настроения); Б) Не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным по отношению ко времени; В) Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь? Г) Стараюсь и пытаюсь, несмотря ни на что.		
Вопросы на выявление коммуникации и адаптивности сотрудника	41. Есть ли у Вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с людьми?	+	
	42. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды после неудачи или что-то сказанного против вас?		+
	43. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?		+
	44. Если возникли некоторые помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вам отказаться от них?	+	
	45. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше или младше Вас по возрасту?	+	
	46. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?		+
	47. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.		+
	48. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.	+	
	49. Сон у меня прерывистый и беспокойный.		+
	50. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.		+

Высчитываем среднее число от каждого блока (суммируем каждое максимальное число ключей от ответов, делим на 2, получаем среднее значение) суммируем и выходит приемлемая цифра для выявления компетенций. Большая суммы от среднестатистического будет являться проходным баллом и указывать на компетентность сотрудника. Набор соответствующих психологических, психофизиологических и профессиональных навыков сотрудника выявятся в процессе тестирования сотрудников. За время (20 минут), уделенные для заполнения теста, экспертная группа должна наблюдать за опрашиваемыми, за их реакцией.

$$O(7) + СЛ(8) + ИК(8) + П(20) + ПЛК(7) = 50$$

«Деловая репутация»: а г _ _ _ г («_» - сотрудник дал ответы противоположные ключевым, т.е. по 0 баллам)

«К и А» - ответы на вопросы «Да» 1 и 5, «Нет» - 2,3 – указывает на коммуникативность опрашиваемого сотрудника;

«К и А» - ответы на «Нет» - 8, «Да» - 6,7,9,10 – указывает, что сотрудник успешно проходит адаптацию в коллективе и в новом для него месте.

Идеальный работник будет соответствовать всем максимально высоким критериям ответов вопросам тестирования. Компетентный работник совпадет в проверочных ответах и наберет выше среднего числа от ответов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социологический анализ роли различных взглядов представителей зарубежной и отечественной социологии на феномен социальных институтов, роли и влияния социальных институтов на социальную структуру позволил автору обосновать концепция институционального регулирования социальной стратификации населения региона разработать критерии социологического анализа эффективности институционального регулирования социальной стратификацией.

Сущность социальных институтов, их роль и значение в контексте трансформации социальной структуры определяется созданием условий для качественных и количественных изменений существующей модели социальной стратификации.

Анализ сущности и понятий социальных институтов, институционализма в трудах зарубежных ученых позволил автору сформулировать базовое методологическое положение концептуального подхода к изучению социальной структуры общества: изменение социальных институтов в процессе проведения реформ обуславливает трансформацию социальной структуры общества. Социальные институты являются конкретным механизмом, обеспечивающим устойчивость общества, его воспроизводство, социальный порядок в обществе:

- социальные институты – формируют и стандартизируют нормы поведения индивидов в обществе, регулируют типы взаимодействия;

- изменения предписанных норм поведения и взаимодействия индивидов опосредуются существующей системой общественного разделения труда;

- перемена модели взаимодействия напрямую связана с изменениями социальных институтов. Соответственно, это оказывает влияние на существующую модель общественного разделения труда;

- в свою очередь, общественное разделение труда определяет модель социальной структуры общества. Социальный статус индивида определяется в социологии на основе его профессиональной принадлежности, уровня доходов и сферы властных полномочий;

- вместе с тем «ограничительная рамка», которую проводят современные социологи, сосредотачивая свои усилия исключительно на изучении роли экономических институтов в социальной стратификации, вызывает определенные затруднения при анализе воздействия других социальных институтов на социальную структуру общества;

- особенностью разработанного автором институционального подхода к анализу трансформации социальной структуры является ее неразрывная связь с изменениями основных социальных институтов.

Для сложившегося институционального подхода в общественных науках, характерна сосредоточенность на роли экономических институтов: экономические трансформации влияют на общественное разделение труда, на тенденции социальной стратификации. Институциональный подход к стратификации в отечественной социологии также связан с анализом преимущественно экономических институтов. В то же время, в рамках альтернативной экономической теории активно изучаются такие проблемы современной России, как «человеческий потенциал», уровень жизни населения, эффективность функционирования социальных институтов в новых условиях. Решение этих вопросов в рамках институционального подхода в социологии

в существующей форме вызывает определенные затруднения. Разработанный автором концептуальный подход к исследованию трансформации социальной структуры снимает эти ограничения.

2. Проведенный автором анализ привел к выводу о том, что *специфика влияния социальных институтов на социальную стратификацию обусловлена дуальным характером социальной структуры. Социальная структура представляет собой двуединство модели социальной стратификации как некоей иерархии социальных групп и социальных институтов, как системы взаимоотношений между ними. Соответственно, любые изменения в социальных институтах (экономических, политических, государственно-правовых) де-факто означают изменения социальной структуры, составной частью которой они являются.*

При анализе динамики институциональных изменений необходима их ретроспекция. На современном этапе утвердилось мнение, что трансформация социальной структуры общества не должна исследоваться с узких позиций, исключительно как изменения в соотношении социальных групп.

Основной задачей нашего исследования является решение проблемы институционального регулирования социальной структуры населения региона. Необходимость выработки концепции институционального регулирования социальной структуры обусловлена рядом причин:

– не существует опыта обширных социологических исследований в масштабах страны. Данные современных социологических исследований (чаще всего опросов общественного мнения) существенно различаются своими результатами и их интерпретацией. В настоящее время проведение социологических исследований по всероссийской выборке затруднительно из-за финансовых проблем. В основном авторы вынуждены ограничиваться региональными исследованиями, отработывая методы исследования, критерии дифференциации²⁸²;

– наблюдается разрыв между макросоциологией и микросоциологией; редко проводятся теоретические исследования в масштабах страны, социологические опросы проводятся на уровне отдельных коллективов, локальных общностей, социальных групп. Не решены проблемы модернизации социальных институтов с целью их адаптации к конкретным социально-экономическим условиям, фактически отсутствуют стандартизованные подходы и методы в отраслевой социологии;

– большинство исследователей социальной структуры, социальных институтов не используют институциональный подход. В частности, трансформация социальной структуры изучается как последствие изменений экономики. Менее исследована взаимосвязь социальной стратификации и нормативно-правовых актов;

– большинство вопросов социологии управления решаются в экономической науке, например, экономике образования, менеджменте в системе подготовки кадров;

– наблюдаются недостатки в освещении примеров успешного социального регулирования процессов социальной стратификации в регионах.

На уровне социальных институтов, как особом уровне социальной структуры, данное положение можно проследить на проблеме несоответствия социальных институтов новой реальности – формирующейся модели либерально-демократического устройства современного российского общества.

Доминирующим фактором трансформации социальной структуры общества является не неравенство, а оказывающие на него влияние социальные институты. Применение классовой теории или теории социальной стратификации в том виде, в

²⁸² Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества. М., 1998. С. 16

котором они существуют в данный момент, затрудняет изучение социальной структуры переходного общества, которым является Российская Федерация. По мнению автора исследования, данное обстоятельство обусловлено тем, что для социальных процессов современной Российской Федерации характерно изменение в первую очередь схемы взаимодействия между различными социальными группами и индивидами в них. Эти изменения включают в себя глобальное изменение норм, правил взаимодействия, которые выражаются в изменении политических, правовых и экономических институтов, которые обусловили изменение существовавшей системы общественного разделения труда.

Для выработки модели государственного регулирования социальной структуры представляется оправданным изучение роли социальных институтов в социальной структуре общества, выделение их роли в ее изменениях.

3. Последнее десятилетие в социально-экономических процессах Российской Федерации характеризуется качественным изменением социальной структуры. Это выражено в следующих показателях: изменении социальных институтов, перемене правовых институтов, смене политического курса в стране, перемене общественного разделения труда и появлении новых социальных групп и др.

Большинство социологов относят последнее десятилетие к периоду чертой трансформации социальной структуры. При этом качественное изменение социальной структуры общества не происходит революционным путем. Тем не менее кардинальные перемены, которые происходят на современном этапе, позволили исследователям выделить их в отдельное русло и активизировали попытки выработки понятий.

Вместе с тем, открытой остается проблема унификации критериев трансформации социальной структуры для оценки эффективности институциональных изменений. Автором в качестве основного показателя трансформации социальной структуры определены институциональные изменения. Итак, изменения во взаимодействии людей и социальных групп, территориальных общностей, федерального центра и субъектов Федерации в рамках одной страны являются основным показателем трансформации социальной структуры общества.

Критерием эффективности, позитивного или негативного характера изменений, являются степень изменения этих институтов и масштабы транзакционных издержек, связанных с этим процессом. Соответственно процесс качественного изменения социальной структуры можно определить с использованием таких показателей, как изменения в социальных институтах, а в качестве критерия выделить транзакционные издержки данных изменений:

- в долгосрочной перспективе – это изменения базовых институтов: формы государственного устройства, доминирующего социально-экономического строя;

- в среднесрочной перспективе – изменение государственно-правовых, экономических и политических институтов, системы подготовки кадров, и региональное отражение этих изменений в государственном строительстве, приоритетных направлениях экономической и образовательной политики, мероприятий по поддержке здравоохранения;

- конъюнктурные изменения в экономической, политической и социальной сферах, имеющие краткосрочный характер, не подвергающие изменению базовые институты на федеральном и региональном уровнях, тем не менее непосредственно влияющие на уровень жизни населения. Классическим примером в Якутии можно выделить объявление главой республики годом поддержки какого-либо социального института:

образования, семьи или определенной социальной группы, например, молодежи. Несмотря на краткосрочность и относительно малые объемы финансирования в масштабах всей страны, данные мероприятия способствовали повышению социального статуса или количественного увеличения отдельных групп.

Все вышеперечисленные институциональные изменения оказывают непосредственное влияние на процессы социальной стратификации и могут служить показателем трансформации социальной структуры. Анализ трансакционных издержек при институциональных изменениях позволяет формировать научный инструментарий для общей оценки процессов социальной стратификации в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Основным критерием эффективности институционального регулирования социальной структуры определена степень их влияния:

- на величину трансакционных издержек в процессе взаимодействия при мероприятиях по повышению уровня жизни населения;
- на уровень жизни населения региона.

Программно-методический инструментарий был разработан автором в ходе практической деятельности по анализу трансформации социальной структуры региона. Разработанная программа позволила автору выделить:

- в дополнение к количественным (уровень потребления, среднедушевой доход по различным социальным группам, динамика изменений социально-профессиональных групп и др.) показателям трансформации социальной структуры населения региона выделены институциональные изменения. Соответственно, изменения социальных институтов представляют собой и фактор, и показатель трансформации социальной структуры. Данное положение обусловлено самим характером социальных институтов, их ролью и значением в современном обществе;
- в качестве критериев трансформации социальной структуры выделить глубину и степень эффективности институциональных изменений в плане влияния на перемену модели и издержек взаимодействия.

Автор подчеркивает, что разработанные критерии не отражают всю полноту анализа такой многоаспектной проблемы, как трансформация социальной структуры. В то же время предложенная система критериев не вступает в противоречие с концепциями авторов, которые выделяют в качестве критерия трансформации социальной структуры количественные характеристики изучаемого объекта – регионального сообщества. Вместе с тем предпринятая попытка анализа институциональных изменений в перспективе позволяет:

- разработать унифицированные критерии трансформации социальной структуры населения Российской Федерации;
- выработать стандартизированные методы регулятивного воздействия на социальную структуру субъектов Федерации.

Соответственно, социологическое измерение институциональных изменений, их моделирование – макродиагностическая и регулятивная методика, а оценку ее эффективности дает теория трансакционных издержек, то есть в определенном смысле, микроуровень исследования проблемы.

В достижении целей диагностики изменений модели социальной стратификации Республики Саха (Якутия) была использована такая технология, как анализ степени институциональных изменений, критериев эффективности регулятивного воздействия реформаторской деятельности государства на социальную структуру населения региона.

4. Авторский анализ состояния и тенденций изменения институциональных основ социальной структуры населения региона показал, что основными характеристиками успешного институционального регулирования в условиях перехода к другому общественному строю могут быть признаны следующие индикаторы:

– влияние изменений социальных институтов на уровень жизни населения региона;

– снижение или сохранение на существовавшем уровне трансакционных издержек (или издержек взаимодействия) между социальными группами, отдельными личностями, организациями, государственными органами, субъектами рынка и др.

Авторский анализ динамики изменений институциональной структуры Якутии был произведен по трем основным историческим этапам, хронологические рамки которого составили конец XIX- начало XXI столетий, представляющие дореволюционный, советский и постсоветский периоды.

Методологической основой при разработке программы исследования институциональных основ трансформации социальной структуры региона является понимание социальных институтов как одного из основных факторов качественного изменения модели социальной стратификации населения конкретного региона. При этом произведен анализ значения социальных институтов для регулирования социальной структуры общества государственными органами.

Методологическая функция исследования реализуется в системном обосновании институционального регулирования качественного изменения модели социальной стратификации региона. Эмпирико-диагностическая функция заключается в возможности выявления существующих взаимосвязей между изменениями институциональной структуры региона и изменениями в иерархии социальных групп с учетом комплекса детерминирующих его общесистемных и региональных факторов.

Анализ социальной структуры населения региона осуществлялся с позиции институционального подхода, предметом которого является состояние социальных институтов (экономических, политических, государственно правовых и образования, в частности, системы подготовки кадров высшей квалификации). Исходя из этого, в диссертации рассматриваются изменения социальных институтов как доминирующие факторы изменений социально-экономических процессов.

В хозяйственной жизни дореволюционной Якутии сложился тип, который по российской традиции можно назвать «распределительным». Применительно к Якутии это означало, что в условиях отсутствия рыночных механизмов, основное средство производства (покосы) перераспределялось по величине выплачиваемого индивидом налога, бытовала так называемая классная система землепользования. Земля, а точнее покосные угодья, являясь основным средством производства при скотоводческом хозяйстве, имела очень большое значение для населения.

Исследование социальных институтов и социальной структуры в целом дает основание автору сделать вывод о решающем воздействии правовых, политических и экономических институтов на стагнацию процессов социальной стратификации в дореволюционной Якутии.

Самым масштабным событием прошедшего XX столетия, обусловившим становление новой социальной структуры общества Республики Саха (Якутия), являются социально-экономические реформы в стране. В современный период государственные органы Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) инициировали ряд мероприятий, в комплексе своем изменивших базовые социальные

институты: государственно-правовые, политические, экономические и систему подготовки кадров.

В современной Якутии институциональное регулирование экономических процессов связано с государственным регулированием экономики. Как известно, государственное регулирование экономики присутствует в абсолютном большинстве стран, независимо от природно-климатических условий и политических процессов в них. К страновым и отчасти региональным особенностям можно отнести соотношение прямых и косвенных, директивных и индикативных методов государственного регулирования экономики. К прямым методам относятся: определение стратегических целей развития экономики; государственные заказы и контракты; государственная поддержка программ; нормативные методы, применяемые к технологиям и продукции; правовые и административные ограничения; лицензирование и т.д.

Одним из основных факторов трансформации социальной структуры Якутии являются коренные изменения в системе общественного разделения труда. Перспективы модернизации экономики Республики Саха (Якутия) в большей степени связаны с институциональным регулированием. В этой связи встают такие вопросы как кредитный рейтинг региона, защита прав инвесторов, совершенствование институтов рынка, с тем, чтобы средства населения и поступления от части прибыли от продажи алмазного сырья, добытого на ее территории были инвестированы в эффективные отрасли экономики. Непосредственно на структуру системы общественного труда повлияли государственные мероприятия по приватизации предприятий и, как следствие, возникновение многоукладности организационно-правовых форм собственности. Большинство отраслей народного хозяйства, несмотря на имеющиеся перспективы, не являются бюджетобразующими. Поэтому источником формирования среднего класса в большей степени будут промышленные предприятия, в основном занимающиеся добычей полезных ископаемых. Некоторые перспективы формирования среднего класса связаны со служащими аппарата управления муниципального и республиканского уровня. Вместе с тем в современной Якутии значение классического «среднего класса» Западной Европы – предпринимателей не может быть высоким.

5. Проведенный автором ретроспективный анализ институциональных изменений, которые повлияли на изменение модели социальной стратификации в регионе, выявил, что главной особенностью институциональных изменений в Якутии является то, что они происходили под влиянием государственных органов. Разделяя точку зрения о роли внешних и внутренних факторов изменения социальных институтов, автор выделяет третий вариант, когда институциональные изменения иницируются правящей государственной элитой, так называемые «реформы сверху». В качестве отдельной проблемы автор рассматривает институциональные изменения, которые планируются, проводятся и контролируются государственным аппаратом. Примером может служить выделение проблемы «догоняющей модернизации», когда предпринимаются массивные попытки интеграции в существующую «институциональную структуру» институтов, ранее нетипичных для того или иного государственного образования, региона, отдельного населенного пункта.

По мнению автора, целесообразно дифференцировать собственно «институциональное регулирование» в том виде либерально-демократических реформ, в котором оно проходило в Российской Федерации, и «инновации». Следует отдельно выделять собственно «государственное институциональное реформирование», или «институциональное регулирование государством социальных процессов» от инновационных процессов. В последнем случае реформаторами используются ранее не

существовавшие, искусственно созданные, логически обоснованные схемы развития общества посредством методологически выверенных путей перехода с учетом институциональных особенностей страны. Автор подчеркивает, что в современном опыте реформирования Российской Федерации, в частности Республики Саха (Якутия), фактически отсутствует инновационная составляющая.

Институциональные изменения в Якутии происходили по четырем основным направлениям:

– **в политических институтах** – в Якутии формируется современная избирательная система и наблюдаются тенденции к становлению многопартийности;

– **в государственно-правовых институтах** – на протяжении XX столетия большое влияние на государственно-правовые институты оказали два события: образование 27 апреля 1922 г. Якутской АССР и принятие «Декларации о государственном суверенитете Якутской-Саха ССР» 27 сентября 1990 г. Таким образом, развитие государственности республики, заложенной в 1920-е г., в 1990-е г. продолжилось на более высоком, качественном уровне. Данное обстоятельство позволило региональной политической элите сосредоточить в руках значительные материальные ресурсы и проводить самостоятельную социальную политику, направленную на повышение уровня жизни населения Республики Саха (Якутия), создание буфера для снижения негативных последствий при переходе от одного социально-экономического строя в другой. Особое значение для государственно-правового устройства имела Декларация о государственном суверенитете РСФСР, принятая Первым Съездом народных депутатов 12 июня 1990 г. Республика Саха (Якутия) как субъект Федерации находится в едином правовом и экономическом пространстве; ее государственные органы на основании данных соглашений имеют возможность самостоятельно влиять на процессы социальной стратификации;

– **в экономических институтах** – проведение приватизации предприятий, бывших ранее в единой государственной собственности, в значительной степени повлияло на уровень жизни и социально-профессиональную стратификацию населения республики. Вместе с тем, неудачная модель приватизации основных промышленных предприятий, их неконкурентоспособность в современных условиях, обусловили повышение степени влияния региональных органов государственной власти на социально-экономические процессы. Последствием спада большинства отраслей промышленности стало то, что на современном этапе бюджет Республики Саха (Якутия) на 74 % состоит из экспортных поступлений от продукции алмазодобывающей компании «АЛРОСА»;

– **в системе подготовки кадров высшей квалификации.** Одним из достижений последнего десятилетия, сферой, в которой реально происходят позитивные сдвиги, является система подготовки кадров Республики Саха (Якутия).

В настоящий момент в науке продолжают дискуссии по проблеме социально-экономической эффективности системы подготовки кадров. Вырабатываются критерии, определяются подходы для ее исчисления. Однако единообразия в трудах исследователей по данному вопросу пока не обнаружено. Автор анализирует эффективность системы подготовки кадров с трех позиций:

- 1) с точки зрения теории «человеческого капитала»;
- 2) с точки зрения государственных инвестиций в систему подготовки кадров;
- 3) как социального института.

Вопросы экономической эффективности сферы образования в переходном обществе являются одной из особо трудных проблем. В период институциональных

изменений отсутствует методологически выверенный инструментарий определения экономической эффективности образования и прогнозирования потребности в специалистах высшей квалификации. Данная тенденция характерна для всей Российской Федерации.

На наш взгляд, экономическую эффективность системы подготовки кадров высшей квалификации можно выявить на основе применения теории «человеческого капитала». Решение проблемы экономической эффективности образования в определенной степени затруднено в связи с тем, что этот социальный институт влияет на различные сферы общественной жизни. Многофункциональность самого института образования обуславливает разнообразие воздействий на общество. Переходность периода, когда не все институты рынка устоялись, не позволяет применить методологически выверенные расчеты западных стран.

В условиях трансформации социально-экономических процессов в якутском обществе, актуальным представляется определение в качестве основного критерия социальной и экономической эффективности системы подготовки кадров высшей квалификации исключительно трудоустройство выпускников вузов:

- для отдельной личности повышение социального статуса связано не только с получением диплома, но и с адекватным ему трудоустройством;
- для вуза как основного исполнителя государственного заказа, актуальна востребованность конечной продукции – выпускника – на рынке труда;
- с точки зрения общества – соответствующее квалификации выпускника трудоустройство актуально в связи с такой проблемой, как эффективное управление человеческими ресурсами;
- для государственных органов как основного инвестора системы подготовки кадров, вопрос трудоустройства в тактическом отношении связан с решением проблемы дефицита специалистов для социального сектора (здравоохранение, культура, образование) в сельской местности. В перспективе повышение экономической отдачи непосредственно связано с эффективным управлением человеческими ресурсами региона.

Особенностью финансирования системы подготовки кадров высшей квалификации в Республике Саха (Якутия) является доминирование доли государственного бюджета. Поэтому, для государственных органов республики как основного инвестора системы подготовки кадров, на первое место выходит такой критерий, как трудоустройство специалистов – выпускников вузов, подготовленных на контрактно-целевой основе.

6. Проведенное автором исследование основных тенденций **изменения модели социальной стратификации в Якутии** привело автора к выводу, что оно происходит под влиянием изменений социальных институтов (государственно-правовых, политических, экономических и системы подготовки кадров высшей квалификации).

Основной тенденцией, которая прослеживается по статистическим данным за последние годы, является уменьшение доли занятых в материальной сфере с одновременным ростом доли занятых в нематериальной сфере. В частности, если в 1990г. в отраслях материальной сферы было занято – 372,1 тыс. человек, то в 2000г. – 283,8 и, наоборот, в отраслях нематериальной сферы в 1990г. было занято 177,9 тыс. человек, а в 2000г. – 187,9. В 2000г., по сравнению с 1990г., численность занятых сократилась на 14,2%, в 2000г. численность занятых в республике составляла 471,7 тыс., в 1990г. – 550 тыс.²⁸³

²⁸³ См.: Десятилетие социально-экономических преобразований: анализ, оценки, задачи. Якутск, 2002. С. 30–31.

Население региона имеет достаточно высокий уровень образования. Так, более 60% занятого населения имеет высшее и среднее профессиональное образование, что выше показателя в среднем по России.

Особенностью рынка труда в Якутии по сравнению с другими регионами, является высокая доля экономически активного населения, занятого в государственных и муниципальных организациях. Она составляла в 2000 г. – 52,0%, в смешанных формах собственности – 18,2% (в России – 18%), в частных организациях 29,1% (в России – 45%). Возрастной состав лиц, занимающих государственные должности, находится в наиболее трудоспособном возрасте: 60,7% – в возрасте от 30 до 50 лет, их средний возраст 40 лет, как и в Российской Федерации. Увеличился удельный вес лиц в органах государственной власти республики и органов местного самоуправления, имеющих высшее образование, – 69,1% (в 1999 г. было 61%), причем в органах исполнительной власти республиканского уровня – 86,8%, в органах законодательной власти – 78,3%. Среди лиц, занимающих государственные должности, 35,1% имеют стаж работы в государственных органах более 10 лет, от 5 до 10 лет – 30,4%, от 1 года до 5 лет – 25%, до 1 года – 9,4%²⁸⁴. По цифровым показателям это выражается следующим образом:

в организациях государственной и муниципальной форм собственности – 245,5 тыс. человек; в общественных объединениях и организациях – 1,8 тыс. чел.; в организациях смешанной форм собственности – 85,8 тыс. чел.; в организациях с иностранным участием – 1,3 тыс. чел.; в частном секторе – 137,3 тыс. человек.

Сегодня около половины доходных занятий экономически активного населения приходится на негосударственный сектор экономики. Сокращение числа занятых в производственной сфере и рост их в сфере услуг говорит о формировании структуры занятости, присущей странам с рыночной экономикой.

Появление многоукладности организационно–правовых форм собственности предприятий привело к тому, что 12,3% экономически активного населения республики занято в малом бизнесе. Для институционального регулирования процессов формирования среднего класса в республике учреждена программа поддержки малого предпринимательства и развития занятости Республики Саха (Якутия).

Социальная защита малоимущих в последнее десятилетие была одним из основных приоритетов региональной социальной политики проводимой республиканским правительством. Бюджетообразующей в Республике Саха (Якутия) остается горнодобывающая отрасль, большинство других отраслей находятся в тяжелом положении. Вследствие этого доля населения, имеющего право на получение социальных льгот, выплат и т.д., по официальной оценке, составляет более 60% от общей численности. В республике действуют дополнительно 124 вида социальных выплат, льгот, пособий, дотаций, доплат и компенсаций, имеется более 30 категорий получателей льгот сверх установленных на федеральном уровне.

Автор пришел к выводу, что социальная политика Якутии были одним из основных факторов становления новой социальной структуры населения региона. Особенностью социальной структуры современной Республики Саха (Якутия) является разноуровневость процессов социальной стратификации. Сохранение субрегиональных особенностей препятствует внедрению одномерных моделей, таких, например, как развитие среднего класса, информационных технологий как основ

²⁸⁴ См.: Охлопков В.Е., Степанов М.Р., Филиппов В.П. Институциональные основы системы подготовки кадров высшей квалификации в Республике Саха (Якутия): состояние и перспективы. Якутск, 2003. С.79–80

постиндустриального общества. Существенные отличия в степени развития социальных институтов на субрегиональном уровне требуют дифференцированного подхода к моделированию институционального регулирования социальной структуры региона. Ввиду большого количества и разнотипности поселений, многообразия этнического состава именно государственные органы регионального уровня должны и могут осуществлять данные мероприятия.

7. Теоретико-методологические основы концепции институционального регулирования социальной структуры населения региона опираются на современные достижения социологии управления

Основным фактором изменения исследовательской парадигмы следует считать истоки трансформации социальной структуры населения Российской Федерации. При том, что данные процессы произошли как следствие государственных мероприятий по реформированию социально-экономических основ общества, остается открытым вопрос о выработке управленческой концепции институционального регулирования социальной стратификации.

Представленная модель институционального регулирования процессов социальной стратификации построена с учетом следующих подсистем управления:

- 1) состояния современной экономической, политической и социальной среды;
- 2) организационного аспекта: организационной структуры, сложившегося взаимодействия субъектов институционального регулирования;
- 3) административного аспекта – административной среды организаций, особенностей их взаимодействия в рамках институционального регулирования социальной структуры.

Процесс модернизации социального института должен быть максимально прозрачным и адаптированным до уровня большинства ее исполнителей. Поэтому к выработываемой модели институционального регулирования социальной структуры предъявляются не только требования соответствия институциональной структуре, но и соответствие уровню исполнителей.

Автором определено, что принципиальным моментом различия между корпоративным коммерческим сектором и государственными органами является унификация деятельности административного аппарата вне зависимости от территориальных и прочих особенностей региона. Поэтому кадры для проведения административных преобразований должны рекрутироваться не только из государственного аппарата, но и из сферы бизнеса. Позитивный опыт в данном направлении имеет Министерство экономического развития Российской Федерации, сотрудничающая с рядом лондонских консалтинговых фирм. Вместе с тем уникальность данной сферы услуг повышает ее стоимость, что негативно сказывается на уровне транзакционных издержек. Поэтому важным критерием модели модернизации социального института выступает возможность его «тиражирования», соответствия не только региональным, но и федеральным стандартам.

Основным моментом в модернизации социальных институтов является ее направленность на конкретные задачи: в частности, на снижение транзакционных издержек при взаимодействии отдельных индивидов, общественных организаций, предприятий с различной организационно-правовой формой собственности, государственных органов в процессе повышения человеческого капитала региона.

При определении методологических основ институционального регулирования и прогнозирования процессов социальной стратификации автор формулирует три исходных посыла:

– в предшествующее десятилетие институциональные изменения в основном были характерны для политических, экономических и отчасти государственно–правовых институтов;

– в меньшей степени данные процессы повлияли на структуру системы подготовки кадров и государственно–правовых институтов. Поэтому основой институционального регулирования социальной структуры является модернизация системы подготовки кадров и государственно–правовых институтов;

– основным путем модернизации определено внедрение в работу данных ведомств элементов менеджмента и организационно–экономического механизма инноваций.

Институциональное регулирование опирается на те характерные особенности и достижения государственного управления, которые типичны для нашей страны и ее отдельного региона. Для предшествующего этапа – это доминирование государства в экономическом секторе, командно–административные методы управления. Одним из основных требований методики социального управления является опора на те институты, которые в данный момент находятся на стадии становления. Адаптация к новым условиям означает, в нашем видении, формирование такой структуры государственных органов, которая обеспечивает инновационное развитие и как следствие, оптимизацию социальной структуры.

8. Институциональное регулирование процесса трансформации социальной структуры региона представляет собой организационно–экономический и правовой механизм снижения транзакционных издержек при инвестировании в человеческий капитал региона. В данный момент основным инвестором системы подготовки кадров выступают государственные бюджеты Российской Федерации и Республики Саха (Якутия). Становление многоканальной модели инвестирования требует создания условий для активизации сторонних инвесторов – общественных организаций, частных лиц, предприятий.

Разработанная автором организационно–экономическая модель регулирования процессов социальной стратификации включает в себя изменение организационной структуры государственных органов. Это создаст условия для инновационного развития, инвестиционного подхода к социальному сектору и, как следствие, оптимизирует институциональную и социальную структуры общества. Государственные органы в Республике Саха (Якутия) как основной инвестор в социальный сектор и работодатель являются проводниками институционального регулирования процессов социальной стратификации.

Данный процесс имеет существующие ограничения:

– правовые институты: конституционные права граждан, перечень полномочий региональных и федеральных властей;

– недостаточность экономической базы Якутии: разнородность развития, вследствие этого дифференцированный подход, исходя из типов населенных пунктов.

Поэтому основным направлением институционального регулирования остается область образования – региональная система подготовки кадров высшей квалификации. Актуальной проблемой системы подготовки кадров, на наш взгляд, является то, что на практике она управляется, финансируется и функционирует согласно той модели, которая более характерна для предшествующего периода. Безусловно, в наличии имеются большие изменения: появление новых вузов, ориентированных на платное образование, внебюджетная деятельность, попытки построения образовательных холдингов и т.д. Большинство вузов выполняют исключительно социальные функции: обеспечение конституционного права гражданина на образование. Финансирование

образования рассматривается, в большей степени как социальные затраты. При этом объемы финансирования, как показал опыт Якутии, не являются определяющим фактором. Так, несмотря на масштабное (в пределах региона) финансирование высшей школы, массовую подготовку специалистов для Якутии за ее пределами, остаются открытыми многие вопросы: трудоустройство выпускников, соответствие потребностям рынка труда и т.д. Основным путем модернизации системы подготовки кадров становится внедрение методов корпоративного управления и перевод ее на «экономические рельсы». Последнее обозначает, что при доминировании новых технологий человек, его знания становятся одним из факторов производства. Образование становится одним из видов производства с конечной продукцией. При исследовании институциональных основ системы подготовки кадров автор обращает основное внимание на соответствие организационной структуры аппарата управления современным требованиям. Дальнейшая модернизация системы подготовки кадров в большей степени связана с вопросами ее реструктуризации, интеграцией методов корпоративного и инвестиционного менеджмента.

Модель институционального регулирования социальной структуры региона имеет следующие характерные черты:

- доминирование институтов государственного управления в формировании социальной структуры;
- оптимизация социальных институтов в контексте современного перехода к рыночным отношениям;
- определение системы подготовки кадров и организационной структуры ее управления как основного объекта модернизации.

Модель институционального регулирования процессов социальной стратификации имеет следующие характерные черты:

- учет особенностей исторического развития Якутии, государственности в России, преобладания государственного сектора в экономике;
- органичное сочетание методов прямого и косвенного регулирования социальной структурой.

Модель институционального регулирования социальной структуры региона основывается на следующих положениях:

- социальную структуру региона возможно оптимизировать, повысив уровень жизни населения;
- уровень жизни населения можно повысить, создав модель инвестирования в человеческий капитал региона;
- государственные органы должны формировать условия для эффективного многоканального инвестирования в повышение человеческого капитала региона.

9. Практические рекомендации по усовершенствованию существовавшей модели прогнозирования, подготовки и расстановки кадров, включали:

- правовые аспекты;
- организационно-экономические аспекты;
- систему мониторинга кадров.

Система подготовки кадров представляет собой взаимодействие большого количества субъектов (вузы, региональное правительство, общественные организации, коммерческие организации, частные лица, банковские структуры). Качественное изменение базовых социальных институтов в первоначальный период повышает трансакционные издержки.

Во-первых, многократно повысились **издержки поиска информации**. В идеале, если экстраполировать ситуацию из экономической сферы, перед тем, как решить вопрос о заключении договора с вузом на подготовку специалиста, необходимо располагать информацией о прогнозе потребности в специалистах на рынке труда в среднесрочной или долгосрочной перспективе. Информация стала актуальной проблемой в связи с тем, что в настоящий момент не функционирует система планирования, а методологические подходы в прогнозировании потребности в кадрах являются предметом научных дискуссий. На практике этот вопрос остается одним из «белых пятен». Данное обстоятельство повышает степень риска инвестиций в подготовку кадров и препятствует становлению многоканального финансирования. Вторым негативным фактором является сужение поля для государственного управления рынком труда, что снижает возможности для управленческого манипулирования изменениями социальной структуры населения региона.

Во-вторых, **издержки ведения переговоров**. В данном аспекте можно рассмотреть проблему изменения пропорциональной разницы между уровнем заработной платы и стоимостью проезда за пределы Республики Саха (Якутия). Процесс переговоров требует отвлечения значительных средств. Соответственно, данные издержки можно значительно снизить, перепоручив их специализированным службам. Дополнительным инструментом экономии является также усовершенствование типового трехстороннего контракта на подготовку специалиста.

В-третьих, это **издержки измерения**. Любая образовательная услуга включает в себя комплекс характеристик. При этом в акте обмена любые характеристики являются приблизительными. Применительно к системе подготовки кадров актуальным остается вопрос маркетинга образования. В настоящий момент фактически отсутствуют стандартизированные методики маркетинговых исследований рынка образования с позиций конкретного региона. В большинстве случаев выбор конкретного вуза для подготовки специалиста основывается на мнении экспертов, являющихся во многом субъективистским. Разумеется, автор не оспаривает первенства центральных вузов страны, чьи названия отражены в мировых рейтингах, но в ситуации выбора между двумя региональными вузами будущий инвестор практически не имеет объективной информации. По аналогии с изобретением стандартов мер и весов, позволившим осуществить в больших масштабах экономию средств, в современной системе подготовки кадров большое значение имеет формирование стандартизированных методов для определения рейтинга вузов.

В одном ключе можно проследить **четвертый и пятый вид трансакционных издержек**: издержки спецификации и защиты прав собственности, а также издержки оппортунистического поведения. Объединяющей проблемой в данном случае выступает вопрос трудоустройства выпускников.

Для выработки предложений по модернизации трудоустройства выпускников автором было проведено дополнительное пилотажное социологическое исследование – экспертный опрос, охвативший работников вузов, институтов власти и ведомств, которые имеют непосредственное отношение к данному процессу.

Программа данного экспертного опроса была обусловлена поиском путей и методов модернизации организационно–экономического механизма трудоустройства выпускников вузов и комплексом проблем, включающим:

- организационно–экономические аспекты трудоустройства;
- юридический механизм;

– отраслевые проблемы системы подготовки кадров высшей квалификации и ведомств, занимающихся изучением рынка труда, проблем занятости как важнейшего элемента использования государственных инвестиций в систему подготовки кадров.

По результатам исследования автор разработал систему мер, направленных на совершенствование экономических и управленческих основ организационно-экономической модели трудоустройства выпускников вуза в регионе:

1. Сформулированы основные требования к прогнозированию потребности в кадрах.

2. Показателями трудоустройства выпускников предложено считать:

а) объем по количественным показателям трудоустройства выпускников;

б) структуру трудоустроенных выпускников – разбивку общего их объема по отдельным структурным составляющим:

– «договорники» – студенты, обучавшиеся на контрактно-целевой основе, трудоустройство и дальнейшая трудовая деятельность которых в течение трехлетнего срока должна находиться под государственным контролем;

– студенты, которые поступили в вуз и обучались на общих основаниях. Соответственно, после предложения вакансий и последующего отказа от предоставленных вузом вакансий на рынке труда, эта категория выпускников должна перейти в ведение служб занятости;

– студенты со свободным трудоустройством, которые изначально должны быть отнесены к ведению служб занятости.

Практическая значимость исследования состоит в том, что теоретические выводы могут быть использованы:

– в обосновании правовых аспектов подготовки кадров на контрактно-целевой основе, включая регламентацию ответственности выпускника вуза и работодателя;

– при разработке организационно-экономических аспектов межведомственных мероприятий по трудоустройству выпускников вузов;

– в практической работе по дальнейшей модернизации системы контроля за использованием трудоустроенных выпускников на предприятиях и ведомствах Республики Саха (Якутия);

– при выработке управленческих решений в деятельности по управлению трудоустройством выпускников вузов в современных условиях.

Управление системой подготовки кадров высшей квалификации в настоящий момент постепенно должно быть переведено от социальной модели к социально-экономической и инвестиционной.

В данный момент стоит вопрос о перемещении экономики Республики Саха (Якутия) на более высокую ступень технологической цепочки. В связи с этим, система переподготовки, повышения квалификации кадров инноваторов в большей степени должна рассматриваться как инвестиционная отрасль.

Представляется актуальной апробация новых моделей финансирования подготовки кадров в прорывных направлениях. Поэтому требуется формирование механизма прогнозирования, подготовки и мониторинга кадров инновационного менеджмента.

Остроту проблемы можно снизить исключительно усилиями республиканского руководства, путем организации ускоренных моделей обучения. Это обуславливает потребность организации профессиональной переподготовки.

Для развития человеческого капитала инноваций требуется обновленный кадровый мониторинг, который послужит основой для создания и поддержки системы

компетенций специалистов инновационной сферы. Инновационный вектор развития кадров на уровне муниципальных поселений будет развит при формировании государством механизмов планирования, финансирования, подготовки и расстановки кадров

Финансирование подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников рассматриваются не как затраты, а как инвестиции в человеческий капитал. В этой связи актуальным представляется совершенствование менеджмента в системе подготовки кадров как инвестиционного в большей степени ориентированного на экономическую отдачу.

К числу вопросов, которые необходимо решить можно отнести:

– необходимость постоянной информационно-консультационной работы по кадровому менеджменту инноваторов. На практике специалисты имеют за собой определенный багаж знаний и опыта взаимодействия друг с другом в ряде проектов, которые не дали масштабного практического результата. Большинство работников и числа руководителей не высказывают энтузиазма от того вида проектной работы (фрилансинг), который складывается в республике. Поэтому требуются новые методы кадрового менеджмента. В этом инновационный сектор не должен отличаться от промышленных и производственных предприятий с системой оплаты по коэффициенту трудового участия. Данная модель была апробирована в Якутском государственном университете им. М.К. Аммосова. В частности, разработанная в университете премиальная система, после некоторой адаптации, позволяла сформировать «золотой кадровый резерв».

«Советский запас» кадров, имеющих опыт управленческой (в том числе и комсомольской) деятельности в условиях индустриального производства, интенсивного сельского хозяйства, постепенно исчерпывается. Представляется необходимым формирование новой группы управленцев, которые имели бы опыт работы в разных регионах республики. На взгляд автора, зачастую и отсутствие опыта препятствует формированию эффективной внутренней политики на республиканском уровне. Поэтому требуется обучение по программам с международной сертификацией.

Компетентностная модель специалистов в сфере инноваций представляет собой четкие и взаимосвязанные правила, которые позволят существенно оптимизировать затраты на прогнозирование, подготовку и продвижение кадров инноваторов.

Основываясь на трудах ведущих педагогов, специалистов области управления персоналом, результатов анкетного опроса малых инновационных предприятий, а также учреждений инновационной инфраструктуры выделены ключевые, общепрофессиональные и специальные компетентности инноваторов, а также блоки компонентов, их составляющие. Выделены универсальные и профессиональные блоки компетенций. Для каждой компетентности предложены уровни их сформированности.

Современные инновационные преобразования высшей школы требуют включения такого «кадрового резерва», который обладает достаточным уровнем мобильности, интеллектуальной активности, физического и психического здоровья, привлекая его в качестве и рабочей силы, и интеллектуального источника, и потребителей товаров и услуг, и наиболее приспособляемой к новым условиям группы населения.

В настоящее время в условиях глобализации и интеграции мирового сообщества и с учетом перспектив развития экономической и общественно-политической ситуации в Российской Федерации Северо-восточный федеральный университет (СВФУ) им. М.К. Аммосова реализует инновационную программу развития до 2019 года.

В таблице 41 представлены целевые показатели и индикаторы программы развития кадрового потенциала СВФУ с учетом основных направлений и задач Программы на период с 2012 до 2019 годы, характеризующие развитие человеческого капитала университета на всех уровнях и направлениях его деятельности.

Таблица 41.

**Целевые показатели и индикаторы
программы развития кадрового потенциала СВФУ**

Название показателя	Значение индикатора							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Среднегодовая численность обучающихся, чел.	23800	24200	24600	25000	26200	27400	28800	30000
Доля магистров от общего числа студентов, %	0,5	1	2	4	8	14	17	20
Количество программ аспирантуры	65	67	69	70	71	72	74	75
Количество программ докторантуры	6	6	7	8	8	9	9	10
Количество аспирантов, чел.	580	600	625	650	700	750	810	850
Процент аспирантов, защитившихся в течение 2-х лет после окончания аспирантуры (от числа поступивших) - не менее 25%	35	36	36	37	37	38	40	40
Количество специальностей, по которым проводятся защиты кандидатских и докторских диссертаций	16	17	18	19	20	20	21	22
Численность научно-педагогических работников, чел.	1900	1950	2000	2050	2100	2150	2200	2250
Средний возраст ППС с ученой степенью	51	51	50	50	49	49	48	48
Доля научно-педагогических работников, имеющих ученую степень, % (штатные + внутренние совместители)	62,5	64	65,5	67	68,5	71	72,5	75
Количество работников университета, прошедших стажировки в ведущих российских и международных научно-образовательных центрах, чел.	70	80	90	100	110	120	140	160
Число работников других организаций, прошедших повышение квалификации и переподготовку в системе дополнительного профессионального образования вуза, чел.	1150	1250	1350	1500	1650	1750	1850	2000
Доля молодых преподавателей, прошедших обучение в иностранных университетах, колледжах и центрах, %	8	9	10	11	12	13	14	15
Доля иностранных специалистов высокой квалификации в общем контингенте научно-педагогических работников, %	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	1,3

Реализацию программы планируется осуществить путем скоординированного выполнения системы взаимоувязанных по срокам, ресурсам и результатам мероприятий в 3 этапа:

1 этап – 2012-2014 годы;

2 этап - 2015-2019 годы.

3 этап – 2020-2025 годы.

Общий планируемый объем финансового обеспечения Программы направляются на формирование качественного контингента обучающихся, наращивание и совершенствование кадрового потенциала с учетом перспектив развития университета.

Финансовое обеспечение мероприятий 1-го этапа Программы планируется в объеме 311,0 млн. рублей, в том числе за счет средств федерального бюджета – 306,0 млн. рублей, за счет средств внебюджетных источников – 5,0 млн. рублей.

Финансовое обеспечение Программы будет осуществляться в пределах бюджетных ассигнований, предусматриваемых в федеральном бюджете в рамках реализации мероприятий, направленных на реализацию Программы развития СВФУ на период 2012 – 2014 годы.

Объемы финансового обеспечения Программы выделяются дополнительно к текущему бюджетному финансированию деятельности университета.

В целях привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров Правительство Республики Саха (Якутия) примет решение, направленное на улучшение жилищных условий для высококвалифицированных научно-педагогических кадров университета с общим объемом 300,0 млн. руб.

Северо-Восточный федеральный университет обеспечит формирование кадрового, научно-инновационного потенциала для комплексного социально-экономического развития регионов Северо-Востока России и станет научно-инновационным центром, обеспечивающим высокий уровень образовательного процесса, исследовательских и технологических разработок на Дальнем Востоке.

Программа предусматривает в ходе реализации мероприятий 1 этапа на период с 2011 по 2014 годы достичь формирования системы кадрового потенциала СВФУ, а по итогам реализации 2 этапа сроком до 2019 года – развитие и совершенствование системы кадрового потенциала.

Основные ожидаемые результаты:

Вырастет среднегодовая численность обучающихся (30000 чел. к 2019 году), а доля магистров достигнет 20% к 2019 году.

Расширятся направления подготовки в аспирантуре и докторантуре, существенно возрастёт количество аспирантов, к 2019 году оно достигнет 850 человек. Количество специальностей, по которым проводятся защиты кандидатских и докторских диссертаций достигнет 22.

Повысится качественный (доля НПР с ученой степенью достигнет 75%) и количественный состав научно-педагогических работников (2250 чел. к 2019 году) и произойдет постепенное омоложение кадров (средний возраст ППС с ученой степенью – 48 лет). Количество работников университета, прошедших стажировки в ведущих российских и международных научно-образовательных центрах к 2019 году достигнет 160 человек.

Число работников других организаций, прошедших повышение квалификации и переподготовку в системе дополнительного профессионального образования вуза к 2019 году увеличится до 2000 человек.

Таким образом, в результате реализации мероприятий программы развития кадрового потенциала СВФУ будет достигнута основная цель - *Развитие человеческого капитала, формирование трудовых ресурсов, способных эффективно решать стратегические задачи Северо-Восточного федерального университета.*

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Аитов Н.А.* Понятие «социальная структура» в современной социологии// Социс. – 1996. – №7. – С. 36–38.
2. *Акимов А. К.* Социальная политика: региональные аспекты. – Якутск: Национальный НИИ СПТ РС(Я), 1996. – 380 с.
3. *Акперов И.Г.* Модель расчета ресурсов, необходимых для развития системы высшего образования. // Методы управления экономическими, социальными и правовыми процессами в Северо–Кавказском регионе. – Отрадная: СКНЦ ВШ. 1998 – С. 129–132.
4. *Акперов И.Г.* Прогнозирование потребности в специалистах и управление региональной системой образования. М.: Высш. шк, 1998. – 305 с.
5. *Аргунов И. А.* Социальная сфера образа жизни в Якутской АССР: история формирования и современные проблемы. – Якутск: Кн. изд–во, 1988. – 227 с.
6. *Аргунов И. А.* Социальное развитие якутского народа: историко–социологические исследования образа жизни. – Новосибирск: Наука, 1985. – 319 с.
7. *Артёмьев О.* Китай – путь к супердержаве // Гудок. – 1998. – 22 апреля.
8. *Ахметова А.М.* Совершенствование системы экономического обеспечения высшей школы: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Саранск, 1997. – 156 с.
9. *Бакунин М. А.* Философия. Социология. Политика. – М.: Правда, 1989. – 622 с.
10. *Банюш Г.* Технологическая политика в Японии: уроки для стран Восточной Европы // Вопросы экономики. – 1997. – № 9. – С. 98–113.
11. *Барашкова А. С., Винокурова Т. З.* Современная семья в Республике Саха (Якутия). – Якутск: ЯНЦ СО РАН, 1994. – 127 с.
12. *Батраков Е. Г.* Дорогостоящие заблуждения: открытое письмо председателю Совета Федерации г–ну Е. Строеву//Соратник. – 1999. – № 4. – С. 3
13. *Башарин Г. П.* Социально–экономические отношения в Якутии второй половины XIX – начале XX века. – Якутск: Кн. изд–во, 1974. – 216 с.
14. *Бекетов Н. В.* Методологические проблемы формирования и развития научно–инновационных систем регионов. – М.: Academia, 1999. – 104 с.
15. *Бекетов Н. В.* Проблемы развития сферы научно–инновационной деятельности Республики Саха (Якутия) в условиях трансформационной экономики. – Якутск: Изд–во Якутского ун–та, 1999. – 51 с.
16. *Бекетов Н. В., Егоров И. Д., Присяжный М. Ю.* Социально–экономический комплекс региона Центральной Якутии: предпосылки формирования, структура и перспективы развития. – Якутск: НИПК «Сахаполиграфиздат», 1999. – 138 с.
17. *Беккер Г.* Экономика семьи и макроповедение // США: экономика, политика, идеология. – 1994. – № 2–3.
18. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. – М.: Academia, 1999. – 956 с.
19. *Белова Л.Г., Соколов В.В.* Государственно–монополистическое регулирование подготовки кадров в высшей школе США. М.: Изд–во Моск. ун–та, 1982. – 74 с.
20. *Бельчук А. И.* Экономические реформы в центрально–азиатских республиках // Вестник Московского университета. Сер. 13: Востоковедение. – 1997. – №3. – С. 3–26.
21. *Бельчук А. И.* Экономические реформы в центральноазиатских республиках//Вестник Московского университета. Сер. 13: Востоковедение. – 1997. – №3. – С. 3–26.
22. *Беляева Л.А.* Социальная стратификация и средний класс в России: 10 лет постсоветского развития. – М.: Academia, 2001. – 183 с.
23. *Бердяев Н. А.* Истоки и смысл русского коммунизма//Философия свободы. Истоки и смысл русского коммунизма. – М.: Сварог и К., 1997. – 413 с.

24. Бердяев Н. А. Судьба России. Опыт по психологии войн и национальности. – М.: Мысль, 1990. – 207 с.
25. Бердяев Н. А. Судьба России//Русская идея. Судьба России. – М.: Сварог и К., 1997. – 541 с.
26. Бессонова О. Э. Раздаток: институциональная теория хозяйственного развития России. – Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 1999. – 149 с.
27. Блау П. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель. // Американская социологическая мысль: тексты. – М. 1994.
28. Богучарский В.А. Планирование инвестиционных процессов в региональной системе начального профессионального образования: Дис. канд. ...экон. наук: 08.00.05. – СПб., 2000. – 155 с.
29. Бойко В. И. Опыт социологического исследования проблем развития народов Нижнего Амура. – Новосибирск: Наука, 1973. – 210 с.
30. Бойко В. И., Васильев Н. В. Социально–профессиональная мобильность эвенков и эвенов Якутии. – Новосибирск: Наука, 1986. – 175 с.
31. Борисов Е.А., Дарбасов В.Р. Аграрная реформа в Республике Саха (Якутия). – Якутск, 1997. – 290 с.
32. Борисов М.Н., Мигалкин А.В. Социокультурное развитие коренных народов Республики Саха: Кн.1. Историко–этнологические очерки. – Рыбинск: РГАТА, 1997. – 102 с.
33. Борисов М.Н., Мигалкин А.В. Социокультурное развитие коренных народов Республики Саха: Кн.2. Социокультурный подход к изменениям в постсоветское время. – Рыбинск: РГАТА, 1997. – 103 с.
34. Ботмор Т. Социальная стратификация. // Социальная стратификация. – М. 1992. Вып. 2.
35. Бурнашов Р. А., Кугаевский А.А., Кузьмин В. Р. Концепция модернизации региональной экономики «Якутия – XXI век». – Якутск: Кудук, 1998. – 108 с.
36. Быченков В. М. Институты: Сверхколлективные образования и безличные формы социальной субъектности. – М.: Российская академия социальных наук, 1996. – 976 с.
37. Васильев Я.Т. Региональная занятость и рынок труда: Основы теории, функционирования и прогнозирования. – Новосибирск: Наука, Сибирская издательская фирма РАН, 2000. – 215 с.
38. Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984. – 367 с.
39. Великий незнакомец: крестьяне и фермеры в современном мире /Сост. Т. Шанин; Под. ред. А. В. Гордона. М.: Издательская группа «Прогресс» – «Прогресс–академия», 1992. – 432 с.
40. Верченко А. Вице–президент АК «АЛРОСА» Семен Зельберг: «За лозунгом об усилении государственного регулирования кроется опасность экономического ущерба» // Якутия. – 2000. – 18 янв. – С. 2.
41. Винокурова У. А. Ценностные ориентации якутов в условиях урбанизации. – Новосибирск: Наука, 1992. – 142 с.
42. Волкова В.Н., Марьенко А.Ф. Опыт применения системного анализа при планировании работ головного института. – М.: НИИВШ, 1982.
43. Вопросы национальных и федеративных отношений. – М.: РАГС, 1997. – Вып. II. – 385 с.
44. Воронин А.А. Экономика высшего образования в новых условиях хозяйствования. – М.: Науч. исслед. ин–т высш. образования, 1999. – 323 с.
45. Высшая школа Республики Саха (Якутия) на пороге XXI века. – Якутск: Изд–во Якутского ун–та, 1999. – 77 с.
46. Высшее образование в Российской Федерации / Подготов. А.Я. Савельев и др.; Под ред. В.М. Филиппова. – М.: НИИВО, 2000. – 156 с.
47. Высшее образование в сфере меняющихся потребностей экономики и рынка труда: Тез. докл. всерос. науч–метод конф. /Алт. гос. техн. ун–т им. И.И. Ползунова. – Барнаул, 1994. – 276 с.

48. *Гаврильева Т.Н.* Инвестиционная политика Республики Саха (Якутия). – Новосибирск: Наука. Сибирская издательская фирма РАН, 2000. – 191 с.
49. *Гапоненко А.Л.* Управление знаниями. – Москва: ИПКГосслужбы, 2001. – 51 с.
50. *Гапоненко А.Л., Полянский В.Г.* Развитие региона: цели, закономерности, методы управления. М.: Изд-во РАГС, 1999. – 135 с.
51. *Гапочка П. Н.* Экономика и политика. – М., изд-во Знание, 1966
52. *Гидденс Э.* Стратификация и классовая структура. //Социологические исследования. – 1992. –№ 9. – С. 11–57.
53. *Гидденс Э.* Устроение общества: Очерк теории структуризации. – М.: Академический проект, 2003. – 528 с.
54. *Гилязитдинов Д.М.* Методология и методика определения экономической и социальной эффективности экономического образования. – Уфа: Китап, 1981. – 180 с.
55. *Гневко В.А.* Высшая школа на пути реформ / Ин-т упр. и экономики. – СПб.: 1998. – 239 с.
56. *Гоголев З. В.* Якутия на рубеже XIX– XX столетий. – Новосибирск: Наука, 1970. – 236 с.
57. *Голенкова З.Т.* Динамика социоструктурной трансформации в России//Социсс. – 1998. – № 10. – С. 77–84.
58. *Голенкова З.Т.* Предисловие. Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества / Институт социологии РАН, – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 481 с.
59. *Голенкова З.Т.* Социальная стратификация современного российского общества: поиски подходов к изучению. // Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы»: В 3 т. – М.: Альфа-М, 2003. – 808 с. – С. 650–652.
60. *Гончаров В.В.* Важнейшие понятия и концепции в современном управлении. – М.: МНИИЛУ, 1998. – 176 с.
61. *Горкина Т. И.* Юго-Восточная Азия накануне XXI века (экономическая политика) // География в школе. – 1998. – № 8. – С. 9–15.
62. *Город Якутск: экономика и финансы / Сост. Егоров Е. Г.* – Якутск: Агроинформ, 1999. – 178 с.
63. *Горшкова М., Тихонова Н.* Средний класс в современном российском обществе. – М.: РОССПЭН, 1999. – 304 с.
64. Государственная программа развития образования Республики Саха (Якутия) на 2001–2006 годы. – Якутск: 2001. – 188 с.
65. *Гугняк В.Я.* Институциональная парадигма в политической экономии: на примере Франции. – М.: Наука, 1999. – 174 с.
66. *Данилевский Н. Я.* Россия и Европа. М.: Книга, 1991. – 573 с.
67. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // Социсс. – 1994. – № 5. – С. 142–147.
68. *Дахин В. Н.* Социальные последствия реформ в России// Великий незнакомец: крестьяне и фермеры в современном мире /Сост. Т. Шанин; Под. ред. А. В. Гордона. – М.: Издательская группа «Прогресс» – «Прогресс-академия», 1992. – 432 с. – С. 132–137.
69. *Дашичев В. И., Вахрамеев А. В.* Социально-политический кризис в России: причины и последствия // Социально-гуманитарные знания. – 1999. – № 1. – С. 15–33.
70. Демографический ежегодник Республики Саха (Якутия): Статистический сборник. – Якутск, Госкомстат РС(Я), 2001. – 60 с.
71. Департамент службы занятости в 1999 г. – Якутск, МТиСЗ РС(Я), 2000. – 14 с.
72. Десятилетие социально-экономических преобразований: анализ, оценки, задачи. – Якутск: 2002. – 170 с.
73. Динамика ценностей населения реформируемой России. / Под ред. Лапина Н.И. и др. – М.: ИФ РАН, 1996.
74. *Долятовский В.А.* Метод и модель прогнозирования потребности в кадрах. // Научно-техническое прогнозирование: Сборник. – Днепропетровск: ДГУ, 1986.

75. *Долятовский В.А., Ильина О.В., Тимакин О.А.* Траектория развития и оценки образовательных систем. // Системогенетика и учение о цикличности развития. – Тольятти: Межд. акад. бизнеса и банк, дела, 1994 – С.38–40.
76. *Долятовский В.А., Комарова А.И., Акперов И.Г.* Экономические закономерности образовательных систем. // Информационные системы, экономика, управление трудом и производством. Вып. 2. – Ростов–на–Дону: РГЭА, 1997 – С. 108–116.
77. *Дробижеева Л.М.* Социальные проблемы межнациональных отношений в постсоветской России. – М.: Центр общечеловеческих ценностей, 2003. – 376 с.
78. *Дэвис К.* Концептуальный анализ стратификации. // Социальная стратификация. – М. 1992. – Вып. 1.
79. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда / Пер. с фр. А. Б. Гофмана, примечания В. В. Сапова.– М.: Канон, 1996.– 432 с.
80. *Дюркгейм Э.* Самоубийство: Социологический этюд. – Спб., 1912.
81. *Дятлов С.А.* Человеческий капитал России: проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики. – СПб.: СПбУЭФ, 1995.
82. *Дятлов С.А.* Экономика образования в условиях переходного периода. – СПб: Изд-во СПбУЭФ, 1995. – 160 с.
83. *Евдокимова Л.П.* Модель прогноза потребностей народного хозяйства в специалистах с высшим образованием. // Сфера услуг и методологические проблемы её долгосрочного планирования. – М., 1974. – С.114–125.
84. *Егоров Е. Г.* Исследование проблем перехода к рыночной экономике. – Якутск: Бичик, 1995. – 192 с.
85. *Егоров Е. Г.* Экономическая безопасность Республики Саха (Якутия): сущность, критерии, показатели, их пороговые значения. – Якутск: Агроинформ, 1999. – 84 с.
86. *Егоров Е.Г.* Стратегия модернизации экономики Республики Саха. – Новосибирск: Наука, 2001. – 262 с.
87. *Емельянова Т. Н.* Областничество Н. М. Ядринцева как философия российской действительности: Автореф. дис. канд. филос. наук. – М.: 1998. – 32 с.
88. *Ефремов Л.Г.* Стратегическое управление высшим образованием в республиках России. – СПб.: Изд-во СПбЭиФ, 1999. – 147 с.
89. *Жак С.В., Кизильштейн Л.Я., Мостовой П.П.* Перспективная оценка региональной потребности в специалистах–геологах.// Организация и планирование научных исследований в вузах СКНЦ ВШ. – Ростов–на–Дону: СКНЦ ВШ, 1977. – С.22–25.
90. Женщины и мужчины Республики Саха (Якутия): Статистический сборник. – Якутск, Госкомстат РС(Я), 2002. – 110 с.
91. *Жирков Е. П.* Концепция обновления и развития национальных школ Якутской – Саха ССР. Утверждена 23 мая 1991 г. // Как возродить национальную школу. Шаги Республики Саха (Якутия): Статьи и материалы. — М.: Просвещение, 1992. – 239 с. – С. 74–80.
92. *Жуков В.И.* Реформы в России: 1985–1995 гг. – М.: Союз, 1997. – С. 159–160.
93. *Журавлев В.А.* Университетский холдинг: организационная структура и финансовые механизмы управления // Инновации в российском образовании. Высшее профессиональное образование, 1999. – М.: МГУП, 1999. – с. 91–96
94. *Заиграев Г. Г.* Государственная политика как фактор алкоголизации населения// Социологические исследования. – 1997. – № 4. – С. –109–116.
95. Закон РФ от 26.06.91 г. «Об инвестиционной деятельности в РСФСР» (с изменениями на 19.06.95 г.)
96. *Заславская Т.И.* Об изменении критериев социальной стратификации российского общества // Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития– / Под общ. ред. Т.Н. Заславской и Л.А. Арутюнян. – М.: Интерпракс, 1994
97. *Заславская Т.И.* Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико–социологической школы / Ред. кол.; Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. – Новосибирск: Наука. Сиб. предприятие РАН, 1999. – 736 с.
98. *Заславская Т.И.* Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно–структурная концепция. – М.: Дело, 2002. – 568 с.

99. *Заславская Т.И.* Трансформационный процесс в России: социоструктурный аспект // Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико–социологической школы / Ред. кол.: Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. – Новосибирск: Наука. Сиб. предприятие РАН, 1999. – 736 с.
100. *Заславская Т.И., Рывкина Р.В.* Социология экономической жизни. Очерки теории. – Новосибирск: Наука, 1991.
101. Затраты на 1–го студента высших учебных заведений в 2001 году. //Пояснительная записка Якутск: Государственный комитет Республики Саха (Якутия) по науке, высшему и среднему профессиональному образованию, 2001. – 1 с.
102. *Здравомыслов А.Г.* К итогам дискуссии // Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития / Под общ. ред. Т.И. Заславской и Л.А. Арутюнян. – М.: Интерпракс, 1994.
103. *Иванова С.В.* Органы Областной организации в дореволюционной Якутии: Сб. науч. тр. Якутии. Сер. Гуманитарные науки. – Якутск: Изд–во ЯГУ, 1994. – 118 с. – С.76–86.
104. *Иванцевич Д., Лобанов А.* Человеческие ресурсы управления. – М.: «Дело», 1993.
105. *Игнатьева В. Б.* Республика Саха (Якутия): ретроспектива этнополитической истории. – Новосибирск: Наука, 1999. – 143 с.
106. *Илларионов А.* Секрет китайского экономического чуда // Вопросы экономики. – 1998. – № 4. – С. 14–26.
107. *Иноземцев В. Л.* За пределами экономического общества. – М.: Academia – Наука, 1998. – 640 с.
108. *Иноземцев В.* Новая постиндустриальная волна на Западе. – М.: Academia, 1999. – 640 с.
109. *Ионин Л.Г.* Культура и социальная структура. // Социологические исследования. – 1996. – № 2.
110. *Итин Ю.К.* Финансирование высшей школы России: теоретико–методологические проблемы. – М.: Магистр, 1998. – 113 с.
111. Итоги 1998/1999 уч. года //Информационно–аналитический материал. – Якутск, Министерство образования, 1999. – 144 с.
112. *Капелюшников Р.И.* Современные западные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 1981.
113. *Капелюшников Р.И., Албегова И.М., Леонова Т.Г., Емцов Р. Г., Найт П.* Человеческий капитал России – проблемы реабилитации // Общество и экономика. – 1993. – № 9–10. – С. 3–14.
114. *Кареев Н. И.* Общий ход всемирной истории. – Заокский: Источник жизни, 1993. – 384 с.
115. *Кареев Н. И.* Основы русской социологии. – СПб.: Лимбах, 1996. – 368 с.
116. *Кауфман А.А.* К вопросу о причинах и вероятной будущности русских переселений. – М., 1898. – 49 с.
117. *Кауфман А.А.* Переселение. Мечты и действительность. – М.: Тип. Г. Миснера и Д. Собко, 1906. – 37 с.
118. *Качанов Ю.Л.* Практическая топология социальных групп. / Социо–логос. М. 1996. С. 847.
119. *Квициани Д.Д.* Подготовка специалистов в высшей школе в 1960–1980 гг. опыт и проблемы (на материалах Северного Кавказа). – Ростов–на–Дону: Изд–во РГУ, 1990 – 192 с.
120. *Кирдина С.Г.* Институциональные матрицы и развитие России. – М: ТЕИС, 2000. – 213 с.
121. *Кликунов Н.Д.* Институциональные изменения в образовательной системе как способ увеличения общественного благосостояния: 08.00.01. – М.: 1997. – 182 с.
122. *Князевский В.С.* Принятие решений в условиях риска и неопределенности. – Ростов–на–Дону: РГЭА, 1997.

123. *Козиков И. А.* Русские естествоиспытатели об образовании и отечественной науке // Национальные интересы русского народа и демографическая ситуация в России. – М.: Штрихтон, 1997. – 319 с.
124. *Колесников Л.Ф., Турченко В.Н., Борисова Л.Г.* Эффективность образования. – М.: Высш. шк., 1991. – 170 с.
125. *Комаров В.Е.* Экономические проблемы подготовки и использования кадров специалистов. – М.: Экономика, 1972.
126. *Комолова И.В.* Экономические методы управления подготовкой кадров специалистов: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – М., 1992. – 145 с.
127. Конференция по вопросам торговли и развития (Женева) // Мировая экономика и международные отношения. – 1996. – № 11. – С. 65–77.
128. *Копылов Е.В.* Полиция в Якутской области (конец XIX в. – 1917 гг.)//Якутия и Россия: история и перспективы содружества народов. – Якутск: ЯНЦ СО РАН, 1992. – 106 с. – С. 96–97.
129. *Коржихина Т.П.* Создание советской государственности и государственного аппарата в Якутии (1917–1922 гг.): Автореф. дис. канд. истор. наук. – М.: 1964. – 22 с.
130. *Корицкий А.В.* Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие // http://www.sibupk.nsk.su/Public/Chairs/c_ectheory/kapital/gl4.htm – 06.03.02
131. *Корниенко В. П.* Предприятие в системе экономических отношений социализма. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1969.
132. *Коуз Р.* Фирма, рынок и право. – Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1993. – 192 с.
133. *Кравченко А.И.* Классики социологии менеджмента. – СПб.: Русский гуманитарный христианский институт, 1999. – 320 с.
134. *Красильщиков В.* Россия и мировые модернизации // Pro et contre.– Т. 4. – № 3. – С. 89–111.
135. *Крафт И. И.* Сборник узаконений и распоряжений правительства об административном и общественном устройстве и управлении Якутской области. – Якутск: Обл. тип., 1912. – 62 с.
136. Крестьяноведение. Теория. История. Современность. Ежегодник. 1997/Теодор Шанин, Гамза Алави, В.П. Данилов и др.; Под. ред. В. Данилова, Т. Шанина. – М.: Мосгорпечать, 1997. – 380 с.
137. *Круглов А. М.* Развитие сельских предприятий – стратегический выбор Китая//Проблемы Дальнего Востока. –1998 – № 2.– С. 83–89.
138. *Крылатков П.П., Попов В.А.* Функционально–целевая структура –основа подсистемы «эффективность». Урал ПИ // Применение системного анализа на разных уровнях управления в высшей школе. – М.: НИИВШ, 1977.
139. Куда идет Россия? Альтернативы общественного развития / Под. общ. ред. Т.И. Заславской. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 512 с.
140. Куда идет Россия? Общее и особенное в современном развитии / Под. общ. ред. Т.И. Заславской. – М.: Интерцентр, 1997. – 368 с.
141. *Кульман А.* Экономические механизмы: / пер. с фр. общ. ред. Н. И. Хрусталевой. – М.: А/О Издательская группа “Прогресс”, “Универс”, 1993.
142. *Кураков Л.П.* Индустрия образования. Состояние, перспективы. – М.: Изд. «Республика», 1996. – 219 с.
143. *Кязимов К.Г.* Рынок труда и подготовка кадров // Сборник основных докладов, выступлений и рекомендаций Всероссийского совещания по проблемам подготовки рабочих кадров, незанятой молодежи и переподготовки незанятого населения. – М., 1994.
144. *Лавриненко В.Н., Мартов Н.А.* Основы социологических знаний. – М.: 1995.
145. *Лавров П. Л.* Философия и социология. – М.: Мысль, 1962. – Т. 2. – 703 с.
146. *Ли Цзиньвэнь.* Роль государственного регулирования в реформе России и развитии экономики Китая // Вестн. Моск. ун–та. – Сер. 6: Экономика. – 1997. – № 5. – С. 73–79.
147. Либерализм в России. – М.: ИФРАН, 1996. – 448 с.
148. *Лисин В. С.* Институциональные аспекты экономических реформ в России.– М.: Высш. шк., 1999. – 112 с.
149. *Лопухин В.* Почему мы бедны?//Эксперт. – 2000. – 17 янв. – №№1–2. – С. 37–41.

150. *Луковцев В. С.* Минувя тысячелетия. О социалистическом развитии народностей Севера. – М.: Мысль, 1982. – 176 с.
151. *Любавский М. К.* Обзор истории русской колонизации с древнейших времен и до XX века. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. – 682 с.
152. *Макаров И.Г.* Из истории общественно-политической мысли на Северо-Востоке России. – Якутск: ЯНЦ СО РАН, 1987. – 154 с.
153. *Макконелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс: принципы, проблемы и политика. – Т. 2. – М.: Республика, 1992. – 400 с.
154. *Малькова А.* Василий Никифоров. – Якутск: Бичик, 1994. – 272 с.
155. *Маркс К., Энгельс Ф.* Манифест Коммунистической партии // Сочинения. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1955. – Т. 4. – 615 с.
156. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека: Пособ. для студентов, аспирантов и преподавателей вузов. – М.: Аспект-Пресс, 1995. – 285 с.
157. *Марцинкевич В.И.* Образование в США: экономическое значение и эффективность. – М., 1967.
158. *Матрусов Н.Д.* Региональное прогнозирование и региональное развитие России. – М.: Наука, 1995. – 221 с.
159. *Медоуз Х., Медоуз Д. Л., Рэнджерс Г., Беркс У. В.* Пределы роста. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1991. – 13 с.
160. *Мелихов А.Н., Берштейн Л.С., Коровин С.Я.* Ситуационные советующие системы с нечеткой логикой. – М.: Наука, 1990. – 272 с.
161. *Мельничнов С.В., Губайдулина Т.* О функционировании технических вузов в условиях рыночной экономики. // Экономические науки. – 1991. – №12. – С. 101–105.
162. *Мелюхин И.С.* Информационное общество. Истоки, проблемы, тенденции развития. (21 век: информация и общество.) – М.: Изд-во Московского ун-та, 1999. – 208 с.
163. *Менделеев Д. И.* Заветные мысли. – М.: Мысль, 1995. – 413 с.
164. *Микульский К.* Формирование новой модели занятости. // Экономист. – 1997 – №3.
165. *Миронов Д.Н.* Конституционно-правовой статус Республики Саха (Якутия) как субъекта Российской Федерации. – Новосибирск: Наука. Сибирская издательская фирма РАН, 1996. – 222 с.
166. *Митрошенков О. А.* Социальная политика в России: мегатенденции 1999–2010 гг. // Социально-гуманитарные знания. – 1999. – № 1. – С. 55–70.
167. *Михайлов В. Д.* Философия согласия. – М.: Гуманитарий, 1995. – 221 с.
168. *Михайлова Т. М.* Труд: опыт социально-философского изучения. – М.: Academia, 1999. – 184 с.
169. *Михайловская И. Б.* Права человека и социально-политические процессы в посткоммунистической России. – М.: Проект группа по правам человека, 1997. – 78 с.
170. *Молчанов И.Н.* Динамика современного высшего образования. – Ростов н/Д.: Рост. гос. экон. акад, 1999. – 263 с.
171. *Мостовая И. В.* Социальное расслоение: символический мир метаигры. – М.: Механик, 1997. – 205 с.
172. *Мухамедова Л.И.* Управление системой образования в условиях трансформации российского общества (социологический аспект). – М.: 2001. – 180 с.
173. *Мучин М. В.* Социально-педагогические основы организации подготовки высококвалифицированных кадров: На примере Республики Саха (Якутия): Автореф. дис.... канд. пед. наук: 13.00.01 // Якутский ун-т.– Якутск, 1997. – 23 с.
174. *Найденова Л.И.* Управление в сфере подготовки специалистов с высшим образованием: региональные аспекты / Под ред. В.В. Маркина. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 1998. – 228 с.
175. Народное хозяйство Якутской АССР за 60 лет. – Якутск: Кн. изд-во 1982. – 84 с.
176. Национальные интересы русского народа и демографическая ситуация в России. – М.: Штрихтон, 1997. – 319 с.
177. *Нестеренко А.Н.* Экономика и институциональная теория / Отв. ред. акад. Л. И.Абалкин. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – 416 с.

178. *Никитина С. Е.* Судебная реформа в Якутии: Тез. докл. респ. конф. науч. молодежи «Эрэл-95». – Якутск, 1995. С.118.
179. *Николаев М. Е.* К новому уровню работы общеобразовательной школы // Народное образование Якутии. – 1996 – №3. – С.7.
180. *Николаев М. Е.* Послание Президента Республики Саха (Якутия) парламенту и населению республики. – Якутск: Изд-во Якутского ун-та, 1999. – 21 с.
181. *Николаев М. Е.* Республика Саха: стратегия развития в первой четверти XXI века // Якутия. – 1999. – 29 дек. – С. 2–4.
182. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
183. *Нухович Э. С.* Глобализация экономики США // Вестн. Финанс. Акад.. – 1998. – № 1. – С. 51–58.
184. О социальной защите обучающихся за пределами Республики Саха (Якутия). /Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) от 15.02.1992 г. №30
185. Об инвестиционной деятельности в РСФСР (с изменениями на 19.06.95 г.)// Закон РФ от 26.06.91 г.
186. Образование в период суверенитета. – Якутск: Б.и., 1996. – 48 с.
187. Образование в Республике Саха (Якутия): Статистический сборник. – Якутск, Госкомстат РС(Я), 2002. – 75 с.
188. *Ожиганов Э.Н.* Социология управления. // Социология власти. – 2003. – № 1. – С. 5–13
189. *Олейник А.Н.* Институциональные аспекты социально-экономических трансформаций. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2000. – 158 с.
190. Опыт и практика демократических выборов в Республике Саха (Якутия): 1990–2002 гг. / Аккаде. Наук Респ. Саха (Якутия). Ин-т гуманитарных исследований; Авт.: В.Б. Игнатьева (ответ. ред.), С.В. Абрамова, Е.Н. Николаев и др.; – Якутск: Изд-во СО РАН. Якут.фил., 2003. – 324 с.
191. *Ориу М.* Основы публичного права: Пер. с фр. / Под ред. Е. Пашуканиса и Н. Челябинова. – М.: Изд-во Ком. Акад., 1929
192. *Осипов В., Сутырин С.Ф.* Разработка принципов определения цен на образовательные услуги при многоуровневой системе подготовки специалистов.// Вестник СПбГУ. Сер. 5. 1993. Вып. 2(№ 12). – С. 104–107.
193. Основные итоги деятельности предприятий морского, внутреннего водного, воздушного и трубопроводного транспорта Республики Саха (Якутия) за 1990–1998 гг. – Якутск: Госкомстат РС(Я), 1998. – 40 с.
194. Основные направления социально-экономического развития Республики Саха (Якутия): Статистический сборник. – Якутск, Госкомстат РС(Я), 2002. – 66 с.
195. *Охлопков В.Е., Степанов М.Р.* Программа модернизации организационно-экономической модели подготовки кадров за пределами Республики Саха (Якутия) до 2007 г.– Якутск: ДППК, 2003. – 115 с.
196. *Охлопков В.Е., Степанов М.Р., Филиппов В.П.* Институциональные основы системы подготовки кадров высшей квалификации в Республике Саха (Якутия): состояние и перспективы. – Якутск, 2003. – 148 с.
197. *Панкрухин А. П.* Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании. М.: Интерпракс, 1995. – 240с.
198. *Панферова В.В., Мечников М.А.* Социальная стратификация. // Социально-политический журнал. –1995. – № 5. – С. 95.
199. *Парсонс Т.* Общий обзор // Американская социология: Перспективы. Проблемы. Методы. – М.: Прогресс, 1972. – С. 365.
200. *Парсонс Т.* Современное состояние и перспективы систематической теории в социологии. // Структурно-функциональный анализ в современной социологии. Информационный бюллетень. – 1968. – № 6. – Вып. 1.
201. *Парсонс, Т.* О структуре социального действия. – М.: Акад-Пресс, 2000. – 879 с.

202. Первые шаги фермерства в Республике Саха (Якутия): социологический анализ. – Якутск: ИГИ АН РС(Я), 2000. – 208 с.
203. *Петров П.П.* Города Якутии. – Якутск: Кн. изд-во, 1990. – 124 с.
204. *Петров П.П.* Иностранная управа: функции и место в иерархии аппарата управления// Якутия и Россия: история и перспективы содружества народов. – Якутск: ЯНЦ СО РАН, 1992. – 101 с. – С.22–24.
205. *Петти В.* Экономические и статистические работы. – М.: Соцэкгиз, 1940.
206. *Платковский А.* Уроки китайского модели // Российская Федерация сегодня. – 1998. – №10 – С. 46–49.
207. *Плеханов Г. В.* Социализм и политическая борьба//Избранные философские произведения. – М., 1956.
208. *Подойницына И. И.* Общество открытых классов: очерки о моделях социальной структуры. – Новосибирск: Наука, 1999. – 176 с.
209. *Подойницына И. И.* Этнокультурные стереотипы трудового поведения в сфере производства. – Новосибирск: Наука, 1995. – 144 с.
210. *Полтерович В.М.* Трансплантация экономических институтов. // Экономическая наука современной России. – 2001. – № 3. – <http://www.cemi.rssi.ru/ecr/2001/3/doc1.htm>
211. *Попов А. А.* Система жизнеобеспечения населения Северо-Востока страны: концепции, проблемы, решения. – М.: РАГС, 1995. – 211 с.
212. *Попова М. Б.* Социальная дифференциация и бедность населения. – Петрозаводск: Изд-во Петрозаводского ун.-та, 1998. – 129 с.
213. *Портер М.* Международная конкуренция./ Пер с англ. под. ред. и с предисловием В.Д. Щетинина. М.: Междунар. отношения, 1993. – 896 с.
214. *Портяков В.* Концепция экономической реформы в КНР: формирование и эволюция // Проблемы Дальнего Востока. – 1997. – №1. – С. 60–66.
215. *Портяков В.* Реформа систем макроэкономического регулирования в Китае: особая роль отдельных институтов // Восток: афро-азиатские общества: история и современность. – 1997 – №3.
216. Пределы роста. //Доклад Х. Медоуз, Д. Л. Медоуз, Г. Рэнджерс, У. В. Беркс. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 13 л.
217. Применение методов и моделей прогнозирования в системе управления высшей школой. Вып. 5 – М.: НИИВШ, 1978. – 57 с.
218. Проблемы исследования потребности в специалистах с высшим образованием. – Каунас: КПИ, 1981. – 83 с.
219. Проблемы социально-экономической и общественно-политической истории Якутии: Мат. Науч. конф., посвященной 80-летию Г. П. Башарина. – Якутск, 1993. – 168 с.
220. Прогнозирование региональной потребности в специалистах (на примере геологических специальностей) / С.В. Жак и др. Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 1986. – 128 с.
221. Прогностические модели систем образования в зарубежных странах: Сб. науч. тр. / Рос. Акад. наук. Ин-т теорет. педагогики и междунар. исслед. в образовании. – М.: 1994. – 104 с.
222. Процессы социального расслоения в современном обществе / Под ред. З.Т. Голенковой. М.: ИС РАН, 1993;
223. *Путин В. В.* Россия на рубеже тысячелетий//Якутия. – 2000. – 18 янв. – С. 1 – 2.
224. *Радаев В.* Государство и предприниматель: отношение на микроуровне // Вопросы статистики. – 1998. – №12. – С. 3–8.
225. *Радаев В.В.* Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2001. – № 3. – С. 109–130
226. *Раджа Рой Сингх.* Образование в условиях меняющегося мира // Перспективы. – 1993. – № 1 – С. 7–19.
227. *Райт Э.* Интервью. // Рубеж. – 1995. – № 6–7.
228. *Ракитская Г.Я.* Марксистская версия социальных институтов и институциональных преобразований. Опыт анализа и актуального продвижения методологии. – М: Институт перспектив и проблем страны, 2000. – 96 с.

229. *Рандалов Ю. Б.* Трансформация социальной структуры населения в национальном регионе Сибири: 2002 г., проблемы и противоречия. // Тезисы докладов и выступлений на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы»: В 3 т. – М.: Альфа-М, 2003. – 808 с. – С. 654–656.
230. Региональные проблемы формирования рыночных отношений. – Новосибирск: Наука, 1996. – 320 с.
231. Республика как субъект Федерации: итоги и перспективы федеративных отношений / Правительство республики Саха (Якутия); АН РС(Я), Ин-т гуманитар. исслед.– Якутск, 2001. – 356 с.
232. Республика Саха (Якутия) в цифрах. – Якутск: Госкомстат РС(Я), 1994. – 154 с.
233. Республика Саха (Якутия) за годы суверенитета (1990–2000 гг.). Якутск: Госкомстат РС(Я), 2000. – 61 с.
234. Реформы глазами американских и российских ученых. – М.: Фонд экономической грамотности, 1996. – 262 с.
235. *Рикардо Д.* Начало политической экономии и налогового обложения. // Шедевры мировой экономической мысли. – Т. 2. – Петрозаводск: Петроком, 1993.
236. *Римашевская Н. М.* О социальной цене реформ // Великий незнакомец: крестьяне и фермеры в современном мире / Сост. Т. Шанин; Под. ред. А. В. Гордона. – М.: Издательская группа «Прогресс» – «Прогресс-академия», 1992. – 432 с.
237. *Римашевская Н., Дискин И.* Россия: социальная доктрина переходного периода. – М., 1995.
238. *Романкова Л. И.* Высшая школа: социальные технологии деятельности. – М.: НИИВО, 1999. – 255 с.
239. *Романова З.* Чилийская модель социально-экономических преобразований // Экономист. – 1998. – № 5. – С. 76–84.
240. *Романова З.* Чилийская модель социально-экономических преобразований // Экономист. – 1998. – № 5. – С. 76–84.
241. Россия, которую мы обретаем / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. – Новосибирск: Наука, 2003. – 728 с.
242. *Руткевич М.Н.* Общество как система. Социол. очерки. СПб.: Алетейя, 2001. – 444 с.
243. *Рывкина Р.В.* Драма перемен – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2001. – 472 с.
244. Рынок платных услуг населению по республике Саха (Якутия) в 1992–2000 годах: Статистический сборник № 188/5247. – Якутск, Госкомстат РС(Я), 2002. – 29 с.
245. *Сафронов Ф. Г.* Якуты. Мирское управление в XVII – начале XX века. – Якутск: Кн. изд.-во, 1987. – 127 с.
246. Сборник нормативно-правовых актов Президента РС(Я). Якутск: 1998. – № 3.
247. Северо-восточный экономический район Российской Федерации (обоснование выделения). – Якутск: Кудук, 1998. – 83 с.
248. Система ведения агропромышленного производства Республики Саха (Якутия). – Новосибирск: РАСХН, 1999. – 142 с.
249. Система высшего образования: информационная среда, экономика, менеджмент: Учеб. пособие / А.И. Ковалев, В.В. Закотнов, Е.Д. Липкина, В.П. Люшня. – 2-е изд. перераб. и доп. – Омск: Ом. гос. пед. ун-т, 1999. – 182 с.
250. *Слука А. Е.* Социально-экономический профиль стран Африки // География в школе. – 1997. – № 6. – С. 24–28.
251. *Соколов М. П.* Якутская губерния по переписи 1917 г. – Иркутск, 1925.
252. *Сорокин П. А.* Главные тенденции нашего времени. – М.: Наука, 1997. – 350 с.
253. *Сорокин П.А.* Система социологии. Т. 2. Социальная аналитика: Учение о строении сложных социальных агрегатов. – М.: Наука, 1993.
254. *Сорокин П.А.* Социальная и культурная динамика: Исследование изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений. / Пер. с англ., комментарии и статья В.В. Сапова. – СПб., РХГИ, 2000. – 1056 с.

255. *Сорокин П.А.* Человек. Цивилизация. Общество/ Общ. ред., сост. и предисл. А.Ю. Согомонова; Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. –
256. *Сосновская Л.Н.* Рыночная оценка затрат и результатов в высшем образовании. // Вуз и рынок: Кн.1. М., 1992. –
257. Социальная стратификация / Под ред. С.А. Белановского. М.: ИНХП РАН, 1992. Вып. 1–3;
258. Социальная стратификация российского общества / Под ред. З.Т. Голенковой. – М.: Летний сад, 2003. – 365 с.
259. Социальная структура и стратификация в условиях формирования гражданского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: ИС РАН, 1995. Кн. 1, 2.;
260. Социальная структура развитого социалистического общества. – М., 1976. – С. 7.
261. Социальная сфера Республики Саха (Якутия): Статистический сборник. Якутск: Госкомстат РС(Я), 2001. – 61 с.
262. Социально экономические условия и качество рабочей силы / Общество и экономика, 1995, № 1,
263. Социальное неравенство этнических групп: представления и реальность / Авт. Проекта и отв. ред. Л.М. Дробижева. – М.: Academia, 2002. – 480 с.
264. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Саха (Якутия): Статистический сборник. – Якутск, Госкомстат РС(Я), 2002. – 257 с.
265. Социальное расслоение и социальная мобильность. – М.: Наука, 1999. – 191 с.
266. Социально–трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. – М.: Молодая гвардия, 1996. – 835 с.
267. Социально–экономические проблемы формирования рыночных отношений в крупном промышленном городе. – М.: Наука, 1997. – 207 с.
268. Социально–экономическое положение Республики Саха (Якутия) январь–декабрь 1999 г. Якутск: Госкомстат РС(Я), 2000. – Т. 1. – 177 с.
269. Социально–экономическое положение Республики Саха (Якутия) январь–декабрь 1999 года. – Якутск: Государственный Комитет по статистике, 2000. – Т. 2 – 151 с.
270. Социально–экономическое положение Республики Саха (Якутия) январь–декабрь 2000 г. Якутск, Госкомстат РС(Я), 2001. – Т. 1. – 170 с.
271. Социально–экономическое положение Республики Саха (Якутия) январь–декабрь 2002 г.: Статистический сборник. – Якутск, Госкомстат РС(Я), 2003. – 264 с.
272. Социальные проблемы труда у народностей Севера / Отв. ред. В.И. Бойко. – Новосибирск: Наука, 1986. – 43 с.
273. Социальные структуры и социальные субъекты / Под ред. В.А. Ядова. – М.: ИС РАН, 1992.
274. Социология в России. / Под ред. В.А. Ядова. – 2–е изд., перераб. и дополн. Сб9 – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с.
275. *Спенсер Г.* Синтетическая философия. К.: Ника–Центр, 1997. – 512 с.
276. *Старкова Н.О., Костецкий А.Н.* Исследование процесса формирования интеллектуальных активов фирмы и моделирование механизмов их влияния на эффективность функционирования // http://intel-assets.h1.ru/projects_rus.htm – 06.03.02
277. Статистические методы анализа и прогнозирования/ под ред. А. А. Спирина. – М.: Финансы и статистика, 1994.
278. Статистический бюллетень № 214/5273. О работе научных и проектных организаций Республики Саха (Якутия) за 1999–2000 годы. – Якутск: Госкомстат РС(Я), 2001. – 48 с.
279. Статистический бюллетень №143/4642. О ходе выполнения программы стабилизации и повышения жизненного уровня населения Республики Саха (Якутия) за январь–июнь 1999 г. – Якутск: Госкомстат РС(Я), 1999.
280. *Струве П. Б.* Patriotica. Политика, культура, религия, социализм. – М.: Республика, 1997. – 527 с.
281. Суверенная Республика Саха (Якутия) (1991–1996): проблемы коренных преобразований: Сб. науч. ст. / Отв. ред. В.Н. Иванов. – Якутск: ИГИ АН РС(Я), 1999. – 208 с.

282. *Сыпченко С.* Классификация инвестиций в западной и отечественной экономической науке // [http://webinvest.ipu.rssi.ru/Journals/ klasinvest.htm](http://webinvest.ipu.rssi.ru/Journals/klasinvest.htm)
283. *Тернер Дж.* Структура социологической теории. – М.: Прогресс, 1985.
284. *Тихонов А.Н.* Почти все о реформе образования. // Известия. – №110, 19.06.98.
285. *Тихонов Н. Н.* Северное село. – Новосибирск: Наука, 1996. – 384 с.
286. *Тихонова Н.Е.* Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. – М.: РОССПЭН, 1999. – 320 с.
287. *Тихонова Н.Е.* Социальная структура российского общества: итоги восьми лет реформ // Общественные науки и современность. – 2000. – № 3. – С. 13–14.
288. *Томас В., Званецкий Ф.* Крестьянская семья: Польша начала столетия // Великий незнакомец: крестьяне и фермеры в современном мире // Сост. Т. Шанин; Под. ред. А. В. Гордона. – М.: Издательская группа «Прогресс» – «Прогресс-академия», 1992. – 432 с. – С. 38–44.
289. *Тощенко Ж.Т.* Постсоветское пространство: суверенизация и интеграция. Этносоциологические очерки. – М.: РГГУ, 1997. – 214 с.
290. Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества (отв. ред. Голенкова З.Т.). – М.: Институт социологии РАН, 1996
291. Трансформация социальной структуры и стратификация российского общества / Институт социологии РАН, – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. – 481 с.
292. *Троцанский В. Ф.* наброски о якутах Якутского округа. – Казань: типо-литогр. имп. ун-та, 1911. – 144 с.
293. Труд и занятость в Республике Саха (Якутия): Статистический сборник. – Якутск, Госкомстат РС(Я), 2002. – 158 с.
294. *Уильямсон О.И.* Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, отношенческая контракция. – СПб.: Лениздат, 1996. – 702 с.
295. Уолл-Стрит на службе у русского хайтека // Эксперт. – 2000. – 17 янв. – №1–2. – С. 76–80.
296. *Уотерс М.* Последовательная смена стратификационных систем: вклад в дебаты о «смерти класса» // Социальные и гуманитарные науки. Сер. 11. 1995. № 3. С. 52./.
297. Управление земельными отношениями в Якутии. – Якутск: Бичик, 1999. – 424 с.
298. Управление исследованиями и инновациями. – М.: Наука, 1999. – 144 с.
299. *Уржа О.А.* Стратификация и социальное управление. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2000. – 269 с.
300. Уровень жизни населения Республики Саха (Якутия). – Якутск: Госкомстат РС(Я), 2000. – 98 с.
301. *Фадеева О. П.* Стратегии выживания сельских семей в кризисном обществе // Крестьяноведение. Теория. История. Современность. Ежегодник. 1997/ Под. ред. В. Данилова, Т. Шанина. – М.: Мосгорпечать, 1997. – С. 276–303.
302. *Федорова Е. Н.* Население Якутии: прошлое и настоящее (геодемографическое исследование). – Новосибирск: Наука, 1998. – 207 с.
303. *Федорова М.С.* Проблема измерения затрат работодателей на воспроизводство рабочей силы: Дис. канд. экон. наук: 08.00.07. – Москва, 1995. – 176 с.
304. *Ферстер Э., Ренц Б.* Методы корреляционного и регрессионного анализа. – М.: Финансы и статистика, 1983.
305. Финансы в Республике Саха (Якутия). Статистический сборник. – Якутск, Госкомстат РС(Я), 2003. – 203 с.
306. Формирование социально-структурных общностей городского населения / Отв. ред З.Т. Голенкова. М.: ИС РАН. 1994.
307. *Ходжсон Д.* Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной теории / Пер. с англ. – М.: Дело, 2003. – 464 с.
308. *Цвылев Р.И.* Постиндустриальное развитие. Уроки для России. – М.: Наука, 1999. – 206 с.
309. *Шаммазов А. М.* Экономика высшей школы: опыт, проблемы, пути становления. – Уфа, 1998. – 435 с.

310. Шанин Т. Неформальная экономика. Россия и мир. XX век. М.: Логос, 1999 – 576 с.
311. Шанин Т. Почему до сих пор не умер русский народ? Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России//Эксперт. – 2000. – 17 янв. – №№1–2.
312. Шаповалов В.А. Высшее образование: современные модели, перспективы развития. – Ставрополь, 1996. – 76 с.
313. Шарипов А.А. История высшего образования Таджикистана / Автореф. дисс. ... докт. ист.наук. Душанбе, 2000. – 40 с.
314. Шилова М. И. Социализация и воспитание личности школьника в педагогическом процессе. – Красноярск: Изд-во КГПУ, 1998. – 196 с.
315. Шкатулло В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М., 1998.
316. Щедровицкий П. Единое управленческое пространство // Эксперт. – 2003. – 8–14 дек. – №46. – С. 76–79.
317. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М. 1969.
318. Щетинин В.П., Хроменков Н.А., Рябушкин Б.С. Экономика образования: Учебное пособие. – М.: Российское педагогическое агентство, 1996. – 306 с.
319. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 408 с.
320. Эделинг Г. Прогнозирование и социализм. М., изд-во “Прогресс”, 1970.
321. Экономическая эффективность народного образования и капиталовложений в него. // Сб. трудов. М.: МГПИ, 1976. – 169 с.
322. Экономическая эффективность сельскохозяйственного производства в совхозах и колхозах Якутской АССР – Якутск: Кн. изд.-во, 1970. – 76 с.
323. Экономические основы государственности Республики Саха (Якутия). – Якутск: ГУП «Полиграфист» ЯНЦ СО РАН, 2000. – 482 с.
324. Экономические реформы в Африке // Восток: афро-азиатские общества: история и современность. – 1997. – № 6. – С. 87–98.
325. Экспертное заключение группы Й.Вермута по определению кредитного рейтинга РС(Я) // Информация министерства экономики РС(Я). – Якутск, 1997.
326. Abowd J. An econometric model of the U.S. market for higher education. N–Y–L., 1984.
327. Becker Cr. Human capital. 2nd. N–Y–L., 1975.
328. Bowen H.R. Investment in Human Capital and Economic Growth // Perspectives on Economic Growth. –N.Y. – 1968. – P. 165
329. Caves R.E. Industrial organisation. Corporate strategy and structure. Journal of Economic Literature, 18, 1980.
330. Conte, Christopher. Charging bias, airlines ask CAB to change reservation systems at American, United //Wall Street Journal. 1984. Feb. 9
331. Cravin D. The economics of university behavior. 1980, №4.
332. Dahrendorf R. Class and Class Conflict in Industrial Society. L., 1959.
333. Kraus I. Stratification, Class, and Conflict. N.Y., 1976. – P. 12, 15–16.
334. Meadows D. H. The Limits to Growth. N. Y., 1972
335. Бедный Б., Миронос А., Серова Т. О подготовке специалистов высшей квалификации в области точных и естественных наук (экспертные оценки деятельности аспирантуры) // «Alma mater» (Вестник высшей школы). 2007. №8. С. 2342. URL: http://www.unn.ru/ppo/projects_009.html.
336. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – С.463;
337. Кадровая политика МГИМО. URL: <http://www.mgimo.ru/hr/policy/index.phtml>.
338. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С.356;
339. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие. 2-е изд., переаб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2008. – С.363;
340. Кибанов А.Я., Мамед-заде Г.А., Роткина П.А. Управление персоналом. Регламентация труда: Учебное пособие. – 3-изд. перераб. и доп. М.: Издательство «Экзамен», 2003. – С. 342;

341. Кирой В.Н. Модернизация системы высшего образования: опыт Южного федерального университета и логика развития // Университетское управление: практика и анализ. 2009. №1 (59). 82
342. Концепция создания и государственной поддержки развития федеральных университетов. Электронный адрес:[http://univer.academy.ru/Documents/ Концепция создания и господдержки развития ФУ.pdf](http://univer.academy.ru/Documents/Концепция_создания_и_господдержки_развития_ФУ.pdf);
343. Отчет деятельности отдела повышения квалификации ППС за 2010-2011 гг.;
344. Отчет деятельности факультета довузовского образования и профориентации за 2010-2011 гг.;
345. Отчет деятельности Центра дополнительного профессионального образования за 2010-2011 гг.;
346. Отчет по деятельности Управление персоналом СВФУ;
347. Отчет по повышению квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников СВФУ за 2010-2011 гг.;
348. Отчет повышения квалификации кадрового резерва за 2011 г.;
349. Положение о кадровом резерве СВФУ;
350. Положение о комиссии по кадровому резерву;
351. Положение о наставничестве;
352. Приказ от 29.06. 2000 г. № 1965 «Об утверждении перечня показателей государственной аккредитации и критериальных значений показателей, используемых при установлении вида высшего учебного заведения» (с изм., согл. приказам Минобразования РФ от 08.11.2000 № 3207, от 22.10.2001 № 3414).
353. Программа развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Северо-Восточный Федеральный университет имени М.К.Аммосова» на 2010-2019 годы. (http://www.s-vfu.ru/university/program_razvitiya/).
354. Программа развития Южного федерального университета на 2007-2010 гг. 10.05.2007. (<http://pressa.rsu.ru/ztn/ufu/pr.doc>).
355. Проект ПР К(П)ФУ был размещен для общественного обсуждения на корпоративном портале Казанского государственного университета (www.ksu.ru).
356. Проект программы развития Казанского (Приволжского) федерального университета К(П) ФУ был размещен для обсуждения на корпоративном портале: <http://www.ksu.ru/news/2010/prog170610a.doc>.
357. Создание новых университетов в федеральных округах. Электронный адрес: <http://mon.gov.ru/prg/pnpo/fed/>.
358. Устав СВФУ.
359. Проект программы развития кадрового потенциала Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова на период 2012-2019 гг. и основные направления до 2025 года.
360. Положение о кадровом резерве СВФУ.
361. Регламент деятельности конкурсной комиссии по формированию кадрового резерва СВФУ.
362. Положение об отделе по развитию персонала.
363. Должностные инструкции сотрудников отдела по развитию персонала.
364. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности АУП в СВФУ.
365. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности НПР в СВФУ.
366. Протокол утверждения методических пособий и методического указания УМС №18 от 22.12.2011г.
367. Методическое пособие по апробации модели компетенций административно-управленческого персонала.
368. Методическое пособие по апробации модели компетенций инженерно-технических работников.

369. Методическое пособие по апробации модели компетенций профессорско-преподавательского состава.
370. Методическое пособие по апробации модели компетенций научных работников.
371. Методический инструментарий для процедур отбора кандидатов в кадровый резерв и оценки результатов подготовки резервистов.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Часть I.

АВТОРСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (в рамках авторской концепции по институциональному регулированию социальной структуры населения региона)

Приложение 1.

Анкета экспертного опроса посвященного изучению взаимодействия ведомств по трудоустройству выпускников вузов Республики Саха (Якутия)

Уважаемые респонденты!

Просим Вас принять участие в социологическом исследовании, посвященном изучению институциональных основ системы подготовки кадров высшей квалификации Республики Саха (Якутия) в современный период. Планируется публикация результатов исследования с соответствующими практическими рекомендациями. Ваши ответы помогут в организации работ в данном направлении.

Просим Вас внимательно прочитать вопросы анкеты и поставить отметку на том варианте ответа, который соответствует Вашему мнению и/или дать свой вариант. Заранее благодарим за сотрудничество.

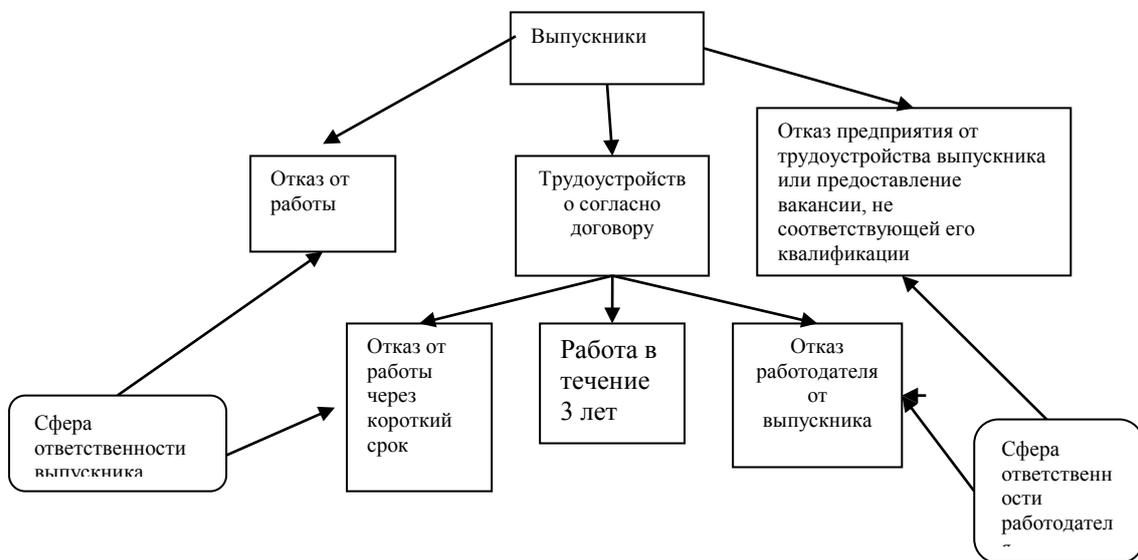
Поддерживает ли Ваше учреждение связи со следующими ведомствами, НИИ, учебными заведениями и общественными организациями, занимающимися проблемой трудоустройства выпускников вузов в Республике Саха (Якутия)?

	Организация	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Периодич- ность рабочих контактов
1	ГУ Институт социальных проблем АН РС(Я)				
2	ГУ Центр занятости населения – г. Якутска				
3	ГУП Молодежная биржа труда				
4	Департамент при Президенте РС(Я) по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров				
5	Институт региональной экономики АН РС(Я)				
6	Межведомственная комиссия по отбору, подготовке, расстановке и закреплению кадров на предприятиях приоритетных отраслей экономики при Департамента по подбору, расстановке кадров и госслужбы.				
7	Министерство науки и профессионального образования РС(Я)				
8	Министерство образования РС(Я)				
9	Министерство по молодежной политике РС(Я)				

10	Министерство труда и социального развития РС(Я)				
11	Молодежная биржа труда – Центр занятости г. Якутска				
12	Центр содействия трудоустройству выпускников при учебно–методическом управлении Якутского государственного университета				
13	Федеральная служба занятости				
14	Якутская государственная сельскохозяйственная академия				
15	Якутский государственный инженерно–технический институт				
16	Якутский государственный университет им. М.К. Амосова				
17	Другие				
18					
19					

Приложение 2

Модели трудоустройства выпускников вузов Республики Саха (Якутия)



Приложение 3

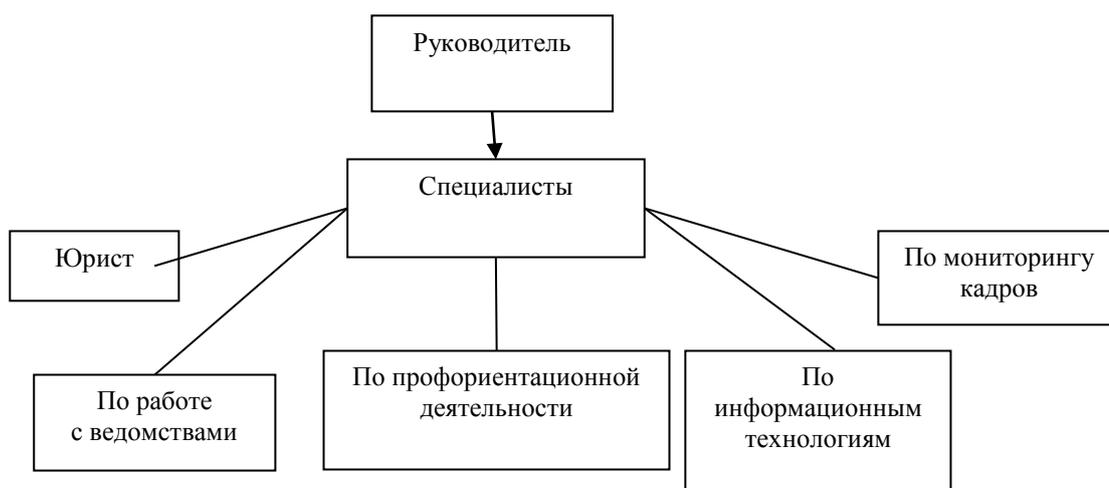
Направления работ по модернизации организационно–экономического механизма трудоустройства выпускников вузов Республики Саха (Якутия)

Направления модернизации	Государственные органы	Вуз	Предприятие
Экономические	Осмысление системы подготовки кадров в качестве производственной отрасли, с выходом конкретной продукции – выпускников. Вследствие этого: внедрение в управление системой подготовки кадров методов инвестиционного менеджмента	Внедрение кадрового менеджмента в процесс трудоустройства выпускников	Определение выпускника, в качестве одного из звеньев капитала, вследствие этого, регламентация ответственности руководителей за государственные инвестиции, вложенные в подготовку конкретного специалиста

Правовые	Совершенствование Закона о целевой контрактной подготовке специалиста: детализация ответственности предприятия за государственные инвестиции, вложенные в конкретного специалиста	Определение сферы ответственности вуза и регламентация работы с выпускниками	Детализация ответственности предприятий при соблюдении обязательств трехстороннего договора «вуз–предприятие–студент» в плане: – трудоустройства; – социальных льгот и условий жизни;
Организационные	Модернизация существующего механизма прогнозирования потребности региона в специалистах высшей квалификации.	Пользователь информации.	Научно обоснованное определение потребности в специалисте.
	Координация работы между ведомствами в плане: – мониторинга кадров трудоустроенных выпускников; – регламентирования сферы деятельности по трудоустройству выпускников вуза между учреждениями	Дифференциация выпускников по категориям и регламентация работы с ними: – выпускники обучавшиеся на контрактно–целевой основе; – обучавшиеся на общей основе; – со свободным трудоустройством	Регламентирование поля ответственности учреждений, занимающихся вопросами трудоустройства выпускников

Приложение 4

СТРУКТУРА
перспективной модели Республиканского Центра по мониторингу кадров
Республики Саха (Якутия)



**Перспективная модель защиты государственных инвестиций
в систему подготовки кадров Республики Саха (Якутия)**



**Перспективная модель прогнозирования потребности в кадрах
Республики Саха (Якутия)**



**Трансакционные издержки при подготовке кадров
Республики Саха (Якутия)**

Виды издержек	Существующие издержки	Уменьшение издержек
Издержки поиска информации.	Прогноз потребности в специалистах на рынке труда в среднесрочной и долгосрочной перспективе	Доступные материалы по прогнозу потребности в кадрах.
Издержки ведения переговоров.	Заключение контрактов с вузами, находящимися за пределами региона	Оптимизация трансакционных издержек инвесторов при заключении договоров через посредника – государственные органы
Издержки измерения.	Отсутствие данных маркетинговых исследований рынка образовательных услуг	Составление рейтинга вузов по отдельным специальностям
Издержки спецификации и защиты прав собственности.	Несовершенство законодательства по целевой контрактной подготовке специалистов	Принятие новых законодательных актов, ужесточение ответственности за нарушение договорных отношений
Издержки оппортунистического поведения.	Неисполнение договорных обязательств выпускниками и ведомствами.	Мониторинг трудоустройства и трудовой деятельности выпускников вузов, коррекция кадрового прогнозирования.

Предложение по разработке Республиканской Базы Данных «Кадры Якутии» по учету трудовых ресурсов РС(Я) (выполнено в сотрудничестве с фирмой Эльф-95, февраль-март 2003 г.)

Целью данной программы является учет трудовых ресурсов РС(Я), для выявления стратегических направлений потребностей в специалистах на рынке труда нашей Республики, и защиты государственных инвестиций в сферу высшего и среднего профессионально-технического образования.

Для решения данной задачи нашей компанией предлагается аппаратно-программный комплекс по учету трудовых ресурсов и анализу потребностей в данных ресурсах рынка труда Якутии.

Схема работы комплекса будет примерно следующей. Первичный сбор данных осуществляется в улусах республики. Затем с данные вносятся в специальную программу и отправляются по электронной почте или FTP в Якутск. В Якутске специальная программа автоматически принимает, обрабатывает эти данные и вносит их в общую БД. Далее эти данные могут быть опубликованы в Internet для просмотра в любом месте. Также для просмотра и анализа будет разработан специальный АРМ, который будет работать с БД по локальной сети. Примерная схема работы рис.1.

В связи с большими объемами хранимых данных мы предлагаем в качестве хранилища использовать СУБД Oracle 9i.

СУБД Oracle 9i является наиболее стабильной и производительной на сегодняшний день платформой хранения и обработки больших и сверхбольших объемов данных.

Корпорация Oracle является крупнейшим в мире поставщиком программного обеспечения для управления информацией и базами данных и второй в мире компанией по поставке программного обеспечения. Имея годовой объем продаж более семи с половиной миллиардов долларов США, компания предлагает свои базы данных, серверы приложений, инструментальные средства разработки и готовые приложения, а также услуги в области консалтинга, обучения и поддержки систем более чем в 140 странах во всем мире.

Oracle 9i Server, который мы используем в своих разработках, отличается своей способностью практически одинаково эффективно обслуживать любое количество одновременно работающих пользователей (естественно, при наличии достаточных аппаратных ресурсов сервера), не проявляя склонности к выраженной (а тем более скачкообразной) деградации производительности системы при увеличении этого числа.

Применение средств разработки этой же фирмы. Обеспечивает хорошую взаимную совместимость серверной и клиентской части, меньшее количество ошибок, высокую скорость работы.

Oracle Developer, используемый при написании клиентской части, состоит из набора средств разработки приложений Клиент/Сервер второго поколения. Компоненты Oracle Developer имеют беспрецедентный уровень масштабируемости и переносимости, позволяют создавать высоко функциональные, легко масштабируемые приложения

Oracle Developer - единственное средство разработки приложений Клиент/Сервер, использующее общий язык программирования (PL/SQL) на сервере и на клиенте, поэтому разработчикам необходимо в совершенстве знать только один язык программирования. Другим преимуществом единого языка программирования является возможность легко перераспределять логику работы приложения между

сервером и клиентом путем простого "перетаскивания" процедуры или функции в Навигаторе Объектов. Помимо этого, программирование и отладка логики работы приложения на сервере аналогично программированию клиентской части. Программные продукты, разрабатываемые нами работают по технологии «клиент-сервер», которая предъявляет невысокие требования к каналам связи. Фактически работа с программой возможна по каналам 14400 Кбит/с. Также СУБД Oracle обладает развитыми средствами репликации (перекачки данных), что позволяет синхронизировать данные между головным предприятием и удаленными филиалами.



Рис 1

Возможность работы программы по низкоскоростным каналам связи, синхронизация баз данных в различных территориальных пунктах

В качестве сервера мы предлагаем **Proliant ML570/R** фирмы Compaq, чья продукция отличается высоким качеством и производительностью.

Использование данного сервера в сочетании с программным обеспечением Oracle Server 9i позволит проводить сложный анализ поступивших данных в реальном времени.

Часть II.

РЕАЛИЗАЦИЯ АВТОРСКОЙ КОНЦЕПЦИИ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА

(из материалов Республиканской межведомственной комиссии по отбору, подготовке и расстановке кадров)

В соответствии с утвержденным планом работы Республиканской межведомственной комиссии вопросы распределения и трудоустройства выпускников ВУЗов 2003 года рассмотрены на 3 заседаниях межведомственной комиссии (в ноябре 2002 г., марте и июле 2003 г.). Для решения вопросов по трудоустройству и закреплению выпускников в соответствии с принятыми протоколами предложено руководителям министерств: образования, здравоохранения, ЖКХ и энергетики, транспорта, связи и информатизации, строительства и промышленности строительных материалов, сельского хозяйства и Госкомитета по геологии и недропользованию предусмотреть социально-бытовые льготы, гарантии в предоставлении оплаты проезда до места работы, жилья.

Итоги закрепляемости выпускников ВУЗов 2002 года

Согласно решения совещания межведомственной комиссии от 28 марта 2003 года Департаментом кадровой политики, государственной и муниципальной службы с привлечением руководителей и специалистов ряда министерств и ведомств организована проверка закрепляемости выпускников ВУЗов 2002 года и ход подготовки к приему выпускников 2003 года в Мирнинском, Нерюнгринском районах, Госкомитете по геологии и недропользованию, ОАО «Нижнеленское», на предприятиях Министерства строительства и промышленности строительных материалов, ОАО «ДСК», НИПК «Сахаполиграфиздат», ОАО «ЛОРП», ГП «Сахателеком», ОАО ННГК «Саханефтегаз». Проверка показала, что из поступивших на работу 326 выпускников ВУЗов закрепилось 302, т.е. 92%. Основными причинами выбытия являются недостаточное обеспечение жильем, низкая заработная плата бюджетников, недостаточное исполнение договорных обязательств как со стороны студентов, так и со стороны предприятий и организаций. Жилплощадь в основном представлена как место в общежитии. Оплата труда медработника по 9 разряду 1139 р. + р/к + сев. надб.(при наличии). Средняя зарплата учителя при недельной нагрузке 18 час. - 2147 руб. Так из Нерюнгринского района выбыли 3 молодых специалиста, из 23 трудоустроенных в учреждения образования, а в Мирнинском районе из 16 трудоустроенных в учреждения образования выбыло 6.

Ярмарки вакансий для выпускников ВУЗов

28 февраля 2003 года для заключения договоров, представления информации о требуемых специалистах, условиях работы была проведена ЯГУ совместно с Министерством образования ярмарка педагогических вакансий, где было заключено 179 договоров с представителями 22 улусов и городов.

27 мая в ЯГСХА и 28 мая т.г. в ЯГУ проведены ярмарки вакансий для выпускников по всем специальностям. Ярмарка проведена совместно с учебными заведениями, Департаментом федеральной государственной службы занятости по Республике Саха (Якутия), министерствами. В работе ярмарки приняли участие представители 87 предприятий, 8 министерств, 1 госкомитета, 28 улусов и городов. Предложено 1730 вакансий. Всего посетило ярмарку около 2 тысяч студентов. В соответствии с распоряжением Правительства Республики Саха (Якутия) от 23.10 2003

г. № 1229-р и во исполнение протокола совещания межведомственной комиссии от 31.07. 2003 г. в целях содействия занятости выпускников учреждений профессионального образования, обеспечения потребности северных улусов в квалифицированных кадрах 31 октября 2003 г. была проведена специализированная выставка-ярмарка вакансий. В выставке-ярмарке вакансий приняли участие представители 14 муниципальных образований, 6 министерств, Госкомитета по геологии и недропользованию, Департамента по делам народов и федеративным отношениям, ГУП «ЖКХ РС (Я)», ГУП ФАПК «Сахабулт», ЗАО НАОК «Таба», ГУП «Полярные авиалинии», ГУП «Технический центр телевидения и радиовещания, «Алданский район водных путей», ОАО «Колымская судоходная компания». Всего на выставке-ярмарке было представлено около 600 вакансий в 17 северных улусах республики, а также вакансии республиканского банка и Центра занятости г. Якутска. Выставку-ярмарку посетило около 1,5 тыс. чел. На выставке-ярмарке был реализован проект «Профориентационная экспресс-программа «Шаг к успешной карьере». Программа включала проведение мини-семинаров с использованием активизирующих методов работы по темам «Документация при приеме на работу», «Собеседование с работодателем», «Адаптация на рабочем месте». Цель программы состояла в обучении выпускников технологиям поиска работы и планированию профессиональной карьеры.

По итогам 3 ярмарок было заключено 70 договоров на прохождение практики, 813 выпускников получили направления на предприятия, 1349 студентов прошли профориентационную консультацию.

Нормативно-правовое обеспечение подготовки и закрепления квалифицированных кадров

В целях создания условий для гарантированного закрепления выпускников ВУЗов на предприятиях республики, подготовке необходимых специалистов приняты постановления Правительства РС (Я):

- от 12.09. 2003 г. № 587 «О распределении выпускников ВУЗов»;
- от 26.06. 2003 г. № 411 «О порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства».
- от 29.11.2003 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон РС (Я) «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием».

Работа оперативного штаба и постоянно действующей рабочей группы по трудоустройству выпускников ВУЗов

Во исполнение распоряжения Вице-президента Республики Саха (Якутия) от 11 сентября 2003 г. № 546-ВП был создан оперативный штаб, который на основании постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 12 сентября 2003 г. № 587 «О распределении выпускников ВУЗов» совместно с министерствами, ведомствами, высшими учебными заведениями и Департаментом по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров при Президенте РС (Я) занимался вопросами координации мероприятий по завершению трудоустройства выпускников ВУЗов. Во все улусы и города республики были направлены письма со сведениями о направлении выпускников. Для оперативного решения вопросов возникающих при приеме молодых специалистов 2003 года во всех улусах и городах республики главами муниципальных образований назначены ответственные лица (заместители глав МО улусов, начальники управлений). Учет, сверка и трудоустройство прибывших молодых

специалистов проводилась кадровыми службами министерств, ведомств, высшими учебными заведениями и Департаментом по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров при Президенте РС (Я) совместно с ответственными лицами в улусах и городах. Были направлены запросы факсом и электронной почтой о трудоустройстве выпускников руководителям предприятий и организаций. Для выяснения причин неявки на рабочее место по линии министерств, ведомств направлены 69 писем выпускникам, учебными заведениями направлено более 40, также направлены запросы по содействию в трудоустройстве в Министерство промышленности, Министерство транспорта, связи и информатизации, Министерство финансов, Департамент по делам печати и телерадиовещанию, Управление пенсионного фонда - единую пенсионную службу, ОАО «Сахалес», ОАО ННГК «Саханефтегаз», администрациям муниципальных образований. В результате проведенных работ представили отчеты о трудоустройстве 331 выпускник.

Проведена работа по направлению выпускников в АК «АЛРОСА», предприятия и организации образования, сельского хозяйства, транспорта. Для решения возникающих вопросов по трудоустройству на совещания оперативного штаба приглашались руководители кадровых служб министерств: образования, здравоохранения, финансов, промышленности, экономики, ЖКХ и энергетики, транспорта, связи и информатизации, культуры и духовного развития, труда и социального развития, сельского хозяйства, Госкомитета по физической культуре и спорту, Департамента по делам народов и федеративным отношениям. Всего проведено 11 совещаний, из них 8 с приглашением представителей министерств, ведомств, 3 с приглашением выпускников. Работа по трудоустройству не поступивших на работу по разным причинам проводилась в тесной связи с Департаментом федеральной государственной службы занятости по РС (Я). Для информирования студентов о наличии вакансий, условиях работы на предприятиях и организациях республики в учебных корпусах, общежитиях ЯГУ, ЯГСХА, ЯГИТИ, Департаменте по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров при Президенте Республики Саха (Якутия) установлены информационные стенды, которые были изготовлены при финансовой поддержке АК «Якутскэнерго».

Работа министерств, предприятий и улусов по приему молодых специалистов

Все выпускники, трудоустроенные по линии Министерства промышленности РС (Я) были обеспечены жильем и выплачены проездные. С целью закрепления молодых специалистов и социальной адаптации на предприятиях АК «АЛРОСА» предоставлены следующие льготы: оплата проживания в общежитии за счет средств компании до 30 лет, содействие в трудоустройстве второго члена семьи, молодым специалистам, имеющим 2 и более детей льгота по оплате услуг детских дошкольных учреждений в размере 50%.

Всем выпускникам, трудоустроенным по линии Министерства здравоохранения РС (Я) оплачены проездные, багажные, подъемные. Всего оплачено 162 выпускникам, сумма выплат составляет 797 тысяч 592 рубля. Системная работа по трудоустройству выпускников ведется в Министерстве транспорта, связи информатизации РС (Я). Вопросы трудоустройства и закрепления выпускников рассмотрены на заседании коллегии министерства. Руководители министерства провели встречи с выпускниками и студентами транспортных ВУЗов г. Новосибирска, Хабаровска и с будущими авиаторами в г. Москве.

Во многих улусах встреча молодых специалистов прошла организованно, например в Верхоянском улусе. Специалисты Управления образования

вышеназванного улуса встречали молодых, помогали добраться до школ, а руководители на местах обустривали жилье и быт молодых специалистов. Профсоюзы помогли предметами первой необходимости и продуктами на первое время. Все молодые специалисты приняли участие в мероприятии «Молодой педагог Верхоянья - 2003», где они представляли себя, почему выбрали профессию педагога, какие увлечения и хобби. Опытные учителя дали ценные советы молодым педагогам по овладению учительской профессией.

В Усть-Янском улусе молодым специалистам, которые прибыли на контрактной основе предоставлены следующие льготы: присвоение на время работы 1, 2 квалификационной категории определение стажа работы до 15 лет, доплаты северных и по специальности, вследствие чего зарплата в среднем составляет 10,0 тыс. руб. Всем молодым специалистам прибывшим в Депутатский предоставлены благоустроенные квартиры, в сельской местности квартиры с центральным отоплением. Директор Центра занятости населения улуса учредила единовременную премию в размере 5,0 тыс. руб., которая вручается в конце учебного года в соответствии с положением о поощрении молодых специалистов. Администрация МО «Усть - Янский улус», Усть-Янское УУО дополнительно к условиям контракта взяли обязательство по оплате проездных и оплату учебы молодых специалистов, обучающихся в ВУЗах республики. Также учрежден Грант Главы МО «Усть - Янский улус».

Итоги трудоустройства выпускников ВУЗов 2003 года

В 2003 году всего распределено 1758 выпускников, из них трудоустроено 1595 (90,6 %), в том числе в улусы 627 (38,1 %) (в северные 123). Трудоустроено по месту распределения 1127 выпускников (70,7 %). Причинами трудоустройства выпускников не по месту распределения являются отказ выпускника от предлагаемой работы - 88,5 %, отказ работодателя - 11,5 %. Трудоустроились за пределами республики 78 чел. (5 %), из них 22 — по семейным обстоятельствам, 8 — в связи с отказом в предоставлении места работы в республике, за пределами РФ трудоустроился 1 чел. (по семейным обстоятельствам), 2 - проходят профессиональную стажировку. Продолжают обучение 144 чел. (8,9 %), из них 88 чел. получили направление заказчика. Находятся в отпуске по уходу за ребенком 83 чел. (4,7 %), проходят службу в РА - 35 чел. (2,0 %). Не трудоустроено - 45 чел. (2,5 %), из них находятся на учете в Центре занятости - 2, 3 - уволились по причине неудовлетворенности размерами заработной платы, жилищными и бытовыми условиями, 1 - отказался от трудоустройства по причине задержки зарплаты, 4 - получили отказ работодателя, 5 - болеют, 4 - трудоустраиваются, по 26 (1,4%) - в адреса постоянного местожительства направлены запросы. В том числе: - по ЯГУ распределено - 1092:

- трудоустроено - 967 (88,6 %), в том числе:

- в улусы - 432 (44,7 %), из них в северные - 93 (9,8 %);

- за пределами РС (Я) - 7 (0,7 %);

- по распределению - 808 (83,5 %); продолжают обучение - 51 (5,3 %);

- по уходу за ребенком - 62 (5,6 %);

- служба в РА - 25 (2,3 %);

- выясняется - 31 (2,8%), из них не трудоустроено - 5 (2 в больнице, 3 устраиваются на работу).

- по Департаменту по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров распределено - 464:

- трудоустроено - 453 (97,6 %), в том числе:

- в улусы - 88 (19,4 %), из них в северные - 13 (2,9 %);

за пределами РС (Я) - 71 (15,7 %);
за пределами РФ - 3 (0,7 %);
по распределению - 210 (46,4 %);
продолжают обучение - 81 (17,9 %);
- по уходу за ребенком - 5 (1,1 %);
служба в РА - 1 (0,2 %);
- не трудоустроено - 5 (1,1 %), из них 3 по болезни, 1 отказ в трудоустройстве Министерства внешних связей РС (Я), 1 отказ выпускника от трудоустройства в СПО «Холбос».
- по ЯГСХА распределено 181:
- трудоустроено - 154 (85,1 %), в том числе:
в улусы - 87 (56,5 %), из них в северные - 15 (9,7 %); по распределению - 104 (67,5 %); продолжают обучение - 12 (7,8 %);
- по уходу за ребенком - 16 (8,8 %);
- служба в РА-9 (5,0%);
- не трудоустроено - 9 (5,0 %), из них 2 — коммерческое обучение, 2 - на учете в Центре занятости, 2 - уволились из-за низкой зарплаты, 1 - не обращался по месту направления, 1 - отказ из-за задержки зарплаты, 1 - уволился (причина выясняется).

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ) ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26 июня 2003 года №№ 411

О порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства

В целях реализации Закона Республики Саха (Якутия) от 16 июля 1996 года № 131-1 «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием», содействия кадровому обеспечению приоритетных отраслей экономики Республики Саха (Якутия) и подготовке необходимых специалистов для северных, арктических улусов и сельской местности, а также создания условий для гарантированного закрепления специалистов на предприятиях, в организациях и учреждениях Правительство Республики Саха (Якутия) постановляет:

1. Утвердить:

Положение о порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства согласно приложению № I.

Положение о порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием в образовательных учреждениях за пределами Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства согласно приложению № 2

2. Министерству науки и профессионального образования Республики Саха (Якутия) (Толстых Г.В) ежегодно, в срок до 20 мая. формировать задания на целевую контрактную подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) в объеме не более 50% от контрольных цифр приема, финансирование которых осуществляется за счет средств республиканского бюджета.

Департаменту при Президенте Республики Саха (Якутия) по прогнозированию, подготовке и расстановке кадров (Слепцов А. П.) ежегодно, в срок до 20 мая, формировать задания на целевую контрактную подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях за пределами Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета.

Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Республики Саха (Якутия) Е.И. Михайлову.

Председатель Правительства
Республики Саха (Якутия) Е.БОРИСОВ

*Утверждено
постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 26 июня 2003 года № 411
(приложение № 1)*

Положение о порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» от 13 января 1996 года № 12-ФЗ, постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 года № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием», постановлениями Правительства Российской Федерации от 3 марта 2001 года № 160 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении)» и от 5 апреля 2001 года № 264 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)». Законом Республики Саха (Якутия) «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием» от 16.07.96 З№ 131-L а также действующими Порядками приема в государственные образовательные учреждения соответствующего типа, утвержденными Министерством образования Российской Федерации.

Основной задачей целевой контрактной подготовки является удовлетворение потребности в высококвалифицированных кадрах предприятий, организаций, учреждений Республики Саха (Якутия), финансирование которых осуществляется за счет республиканского бюджета, бюджетов муниципальных образований, подготовка

специалистов для северных, арктических улусов и сельской местности, а также создание условий для гарантированного закрепления специалистов на предприятиях, в организациях и учреждениях.

1.3. Положение устанавливает порядок организации целевой контрактной подготовки специалистов по очной форме обучения в государственных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования (здесь далее соответственно, вуз и ГОУ СПО) Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства.

1.4. Целевая контрактная подготовка реализуется на основе заключения договоров установленной формы на полный срок обучения между студентом или его законным представителем (родитель, опекун и др.), если на момент заключения договора лицо не достигло возраста 18 лет; администрацией муниципального образования, направляющей организацией (если она имеется на момент заключения договора), отраслевым министерством или ведомством Республики Саха (Якутия) и вузом или ГОУ СПО.

Количество мест в вузы (ГОУ СПО) на первый курс в рамках целевой контрактной подготовки за счет средств республиканского бюджета устанавливается республиканским органом управления высшим и средним профессиональным образованием на основании заявок отраслевых министерств и ведомств, по согласованию с вузами (ГОУ СПО) и утверждается Правительством Республики Саха (Якутия).

Прием в вузы (ГОУ СПО) на места целевой контрактной подготовки проводится по отдельному конкурсу на основании результатов вступительных испытаний.

Администрации муниципальных образований и направляющие организации вправе устанавливать доплату к стипендии и оказывать материальную помощь студентам, обучающимся в рамках целевой контрактной подготовки.

2. Требования к кандидатам

Кандидатами на обучение в рамках целевой контрактной подготовки могут быть выпускники образовательных учреждений (полной средней общеобразовательной школы, учреждений начального и среднего профессионального образования) согласно направлениям администраций муниципальных образований республики, организаций, отраслевых министерств, ведомств, имеющие постоянное место жительства в Республике Саха (Якутия).

При прочих равных условиях преимущественное право на участие в целевой контрактной подготовке предоставляется лицам, имеющим в документе об образовании оценки не ниже 4 (четырёх) баллов по профильным для специальности дисциплинам, а также достигшим особых успехов в профильных для специальности дисциплинах (призовые места на всероссийских, международных, зональных, республиканских предметных олимпиадах, конкурсах и др.), обучавшимся в школах (классах) довузовской подготовки специалистов, и лицам из малообеспеченных семей.

Правительство Республики Саха (Якутия) может устанавливать дополнительные требования к кандидатам на обучение в рамках целевой контрактной подготовки с учетом конкурса на целевые места с заключением договоров о целевой контрактной подготовке с оповещением в республиканских средствах массовой информации с указанием количества выделенных мест по специальностям, условиях целевого приема и предполагаемом месте трудоустройства выпускника по окончании обучения.

специфики и приоритетов отраслей экономики в соответствии с действующим законодательством.

3. Порядок организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства

При организации целевой контрактной подготовки специалистов по очной форме обучения в государственных вузах (ГОУ СПО) Республики Саха (Якутия) за счет

средств республиканского бюджета и их трудоустройства устанавливается следующий Порядок:

Ежегодно:

3.1. Предприятия, учреждения, организации в срок до 1 марта формируют и представляют в администрации муниципальных образований предложения (заявки) на целевую контрактную подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

3.2. На основании предложений предприятий, учреждений, организаций администрации муниципальных образований в срок до 15 марта формируют и представляют сводные заявки на целевую контрактную подготовку специалистов в отраслевые министерства и ведомства республики.

На основании сводных заявок администраций муниципальных образований республиканские отраслевые министерства и ведомства в срок до 1 апреля оформляют отраслевые заявки на целевую контрактную подготовку специалистов и направляют их в республиканский орган управления высшим и средним профессиональным образованием.

Республиканский орган управления высшим и средним профессиональным образованием на основе заявок министерств и ведомств совместно с вузами (ГОУ СПО) в срок до 15 апреля формирует контрольные цифры приема за счет средств республиканского бюджета, определяет объемы целевого контрактного приема и представляет на утверждение в Правительство Республики Саха (Якутия).

После утверждения Правительством Республики Саха (Якутия) республиканский орган управления высшим и средним профессиональным образованием не позднее чем за два месяца до начала вступительных экзаменов доводит до сведения отраслевых министерств и ведомств выделенные им квоты целевого приема по специальностям и учебным заведениям.

В соответствии с действующим Порядком приема и с утвержденными Правительством Республики Саха (Якутия) *объемами* вузы (ГОУ СПО) объявляют

3.7. Отраслевое министерство (ведомство):

распределяет выделенные ему квоты по муниципальным образованиям и не позднее чем за 1 месяц до начала приема документов в вузы (ГОУ СПО) доводит результаты распределения до сведения администраций соответствующих муниципальных образований и своих подведомственных учреждений; организует направление молодежи для участия в конкурсе на целевые места;

совместно с администрациями муниципальных образований на каждое из выделенных мест обеспечивает конкурс не менее 2 человек на 1 место. При отсутствии конкурса целевое место может быть аннулировано образовательным учреждением и передано на общий конкурс:

подписывает лицам, направленным муниципальными образованиями для участия в конкурсе на места целевой контрактной подготовки, со своей стороны направление установленного образца (приложение № 1);

- при получении от образовательного учреждения оформленного и подписанного договора по итогам вступительных испытаний, в течение 1 месяца подписывает со своей стороны 4 экземпляра четырехстороннего Договора о целевой контрактной подготовке специалиста (см далее п.3.11) на каждое выделенное место с указанием специальности обучения и обеспечивает подписание со стороны главы муниципального образования или его заместителя по кадровым вопросам и

конкретного работодателя (если таковой имеется на данный момент) и направляет по экземпляру всем участникам договора

3.8. Лица, участвующие в конкурсе на целевые места, кроме документов, установленных Правилами приема в вуз (ГОУ, СПО). представляют направление на целевое контрактное обучение установленной формы.

3.9. Образовательное учреждение на основании итогов вступительных испытаний проводит конкурсный отбор, оформляет 4 экземпляра четырехстороннего Договора со своей стороны лицам, прошедшим по конкурсу, и направляет их для подписания в отраслевое министерство; производит зачисление на места, выделенные для целевого приема.

3.10. Договор о целевой контрактной подготовке специалиста (приложение № 2) подписывается 4-мя сторонами:

отраслевым министерством (Заказчик);

администрацией муниципального образования и/или предприятием, если таковое имеется на данный момент (Работодатель);

вузом (ГОУ СПО);

студентом, поступившим в вуз (ГОУ СПО) на целевое место.

Договор о целевой контрактной подготовке специалиста в обязательном порядке должен содержать обязательства и ответственность всех сторон, в том числе обязательство отраслевого министерства организовать за счет средств республиканского бюджета или за счет средств предприятия производственную практику (при необходимости специальную стажировку) по месту будущей работы выпускника с оплатой труда и не позднее, чем за полгода до выпуска специалиста, направить в соответствующие образовательные учреждения три экземпляра трехстороннего договора о направлении на работу выпускника

Лицо, заключившее договор о подготовке, подлежит отчислению из образовательного учреждения в случаях, предусмотренных уставом образовательного учреждения. При этом вуз (ГОУ СПО) должен в месячный срок информировать Заказчика (отраслевое министерство, ведомство) о факте отчисления с указанием причин.

Лицо, отчисленное из вуза (ГОУ СПО) по неуважительной причине, обязано в 2-месячный срок с момента отчисления возместить Заказчику затраты на обучение в размере, определяемом условиями договора о подготовке, а Заказчик в 10-дневный срок со дня поступления средств на расчетный счет перечисляет полученные средства на специальный счет органа управления высшим и средним профессиональным образованием.

3.13. Орган управления высшим и средним профессиональным образованием открывает целевой специальный счет для аккумуляции возвратных средств по целевой контрактной подготовке в целях их учета и дальнейшего использования на финансирование расходов учреждений профессионального образования.

Орган управления высшим и средним профессиональным образованием несет функции распорядителя средств по этому счету и представляет соответствующие отчеты в Министерство финансов Республики Саха (Якутия).

Министерство финансов Республики Саха (Якутия) формирование расходов Государственного бюджета Республики Саха (Якутия) на учреждения профессионального образования республики на очередной финансовый год

осуществляет с учетом сумм поступлений на целевой специальный счет органа управления высшим и средним профессиональным образованием.

3.14. Лицо, заключившее договор о подготовке и отчисленное из образовательного учреждения по неуважительной причине, не может быть восстановлено в образовательном учреждении на тех же условиях,

При восстановлении Лица, отчисленного из образовательного учреждения по уважительной причине, договор о подготовке заключается вновь с учетом предыдущего периода обучения.

При изменении обстоятельств, затрагивающих условия заключенного договора о целевой контрактной подготовке, его участники обязаны не позднее месячного срока поставить в известность других участников договора.

Допускается отсрочка исполнения обязательств по договорам в установленных законодательством случаях (призыв в ряды Вооруженных Сил РФ на срочную службу, отпуск по беременности, женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет, и др.)

3.17. От исполнения обязательства отработать по направлению установленное договором о целевой контрактной подготовке время и от возмещения затрат Заказчику выпускники освобождаются в следующих случаях:

при обнаружении медицинских противопоказаний к работе на конкретных предприятиях (должностях) или территориях;

при наличии оформленной опеки на одного из родителей или супруга (супруги) - инвалида I или II группы, если работа предоставляется не по месту постоянного жительства родителей или супруга (супруги);

жены (мужья) военнослужащих офицерского и начальствующего состава, прапорщиков, мичманов и других военнослужащих, работающих по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, органах Министерства внутренних дел Республики Саха (Якутия) и других приравненных к ним служб, если работа предоставляется не по месту службы их мужей (жен);

беременные или имеющие ребенка в возрасте до 1.5 лет на момент окончания учебного заведения, если работа предоставляется вне места постоянного жительства семьи мужа (жены) или родителей.

Данные основания имеют законную силу в тех случаях, когда они возникли после заключения договора о подготовке.

3.18. Студенты, заключившие договор о целевой подготовке и отказавшиеся от заключения договора с работодателем либо расторгнувшие заключенный договор (не выполняющие его условий), возмещают до получения диплома:

заказчику (отраслевое министерство, ведомство) - затраты, связанные с обучением, установлением им государственной стипендии, других социальных пособий (доплат) и льгот на условиях и в порядке, определенных договором. При этом Заказчик в 10-дневный срок со дня поступления средств на расчетный счет перечисляет полученные средства на специальный счет органа управления высшим и средним профессиональным образованием.

работодателю (администрация муниципального образования, предприятие, организация) - затраты, понесенные им на дополнительные образовательные услуги, доплату к стипендии, поездки.

3.19. Размер возмещения затрат на подготовку специалиста, устанавливаемый договором о подготовке, не может быть меньше объема средств, затраченных образовательным учреждением на обучение в среднем на одного студента за период его фактического обучения (каждый полный семестр). На момент возмещения затрат

на целевую подготовку специалиста объем затрат рассчитывается как сумма расходов на 1 студента за период обучения по каждому году, приведенные в сопоставимых ценах к году, на момент которого производится выплата с применением индексов потребительских цен.

4. Порядок трудоустройства студентов, оканчивающих государственное образовательное учреждение высшего и среднего профессионального образования на основе договора о целевой контрактной подготовке

4.1. Отраслевые министерства и ведомства, ранее заключившие договоры о целевой контрактной подготовке, готовят и направляют не позднее, чем за полгода до выпуска специалистов, в соответствующие вузы (ГОУ СПО) три экземпляра 3-стороннего договора о направлении на работу (далее - договор о направлении. Приложение № 3) на каждого выпускника. Договор о направлении на работу заключается между выпускником образовательного учреждения, отраслевым министерством и администрацией муниципального образования и/или организацией (учреждением, предприятием), в которую специалист будет направлен.

Все направляемые в образовательное учреждение экземпляры договоров о направлении на работу должны быть подписаны двумя сторонами (исключая выпускника образовательного учреждения).

4.2. Образовательное учреждение, оказывая содействие в оформлении договора о направлении на работу, организует подписание его трех экземпляров каждым из выпускников, который был зачислен в соответствии с условиями договора о целевой контрактной подготовке, после чего направляет по одному экземпляру договора о направлении на работу подписавшим его сторонам. Выпускнику образовательного учреждения оформленный экземпляр вступившего в силу договора о направлении на работу вручается под роспись.

4.3 В договоре о направлении на работу должны быть указаны: фамилия, имя, отчество выпускника, наименование и адрес организации (учреждения, предприятия, в которое он должен быть направлен, должность и размер устанавливаемой ему заработной платы, предоставляемые ему социальные и бытовые условия, а также нижеприведенные обязательства сторон.

4.4. Договор о направлении в обязательном порядке должен содержать:

1) обязательства отраслевого министерства обеспечить выпускника проездом до места работы за счет средств республиканского бюджета или за счет средств предприятия; а в случае неисполнения последним условий договора принять меры по взысканию затрат на подготовку специалиста в размере, ранее установленном договором о подготовке, и после получения указанных средств в 10-дневный срок перечислить их на целевой специальный счет органа управления высшим и средним профессиональным образованием;

2) обязательства администрации муниципального образования и/или организации (учреждения, предприятия) трудоустроить специалиста с момента его прибытия к месту работы, предоставить рабочее место, соответствующее специальности и уровню подготовки, жилье в соответствии с действующими нормативами, а в случае неисполнения договорных обязательств возместить министерству затраты на подготовку специалиста в размере, ранее установленном договором о подготовке;

3) обязательство выпускника прибыть по направлению к месту работы не позднее срока, оговоренного в договоре о направлении на работу, отработать на предприятии указанный в договоре срок, а в случаях неприбытия к месту работы,

отказа от работы по направлению, досрочного увольнения с места работы по собственной инициативе без уважительной причины или за совершение дисциплинарного проступка возместить затраты на его подготовку как специалиста в соответствии с условиями и в размере, установленном договором.

4.5. Договор о направлении на работу может включать другие условия, по которым стороны достигли соглашения.

Стороны, заключившие договор о направлении, или иное лицо, принявшее на себя обязательство по возмещению затрат, несут ответственность в соответствии с договором и действующим законодательством в случае неисполнения обязательства.

4.6. Для осуществления совместной деятельности образовательного учреждения и отраслевого министерства по распределению выпускников, в образовательном учреждении приказом ректора (директора) создается комиссия по содействию в трудоустройстве. В состав комиссии включаются представители отраслевых министерств, ведомств, представители профсоюзных организаций и органов государственной службы занятости

4.7. Решение комиссии о направлении на работу оформляется протоколом, на основании которого выпускник) выдается свидетельство установленного образца (приложения № 4 и 5). Данное свидетельство вручается под роспись одновременно с выдачей диплома.

Взаимоотношения выпускника и работодателя оформляются в соответствии с действующим законодательством.

Для молодых специалистов, получивших высшее (среднее) профессиональное образование на условиях договора о целевой контрактной подготовке, время службы в Вооруженных силах Российской Федерации после окончания учебного заведения засчитывается в срок обязательной работы по направлению.

4.10. В случаях неприбытия выпускника к месту работы, досрочного расторжения трудового договора по его инициативе без уважительной причины или за совершение дисциплинарного проступка работодатель обязан в месячный срок сообщить о соответствующем факте министерству, которое принимает в отношении молодого специалиста меры, предусмотренные действующим законодательством в случае неисполнения обязательства по договору.

Настоящее Положение является обязательным для исполнения всеми министерствами, ведомствами, администрациями муниципальных образований, учреждениями, организациями и другими юридическими лицами независимо от форм собственности.

к Положению о Порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства. утвержденном} постановлением Правительства Республики Саха (Якутия)

от 26 июня 2003 года № 411

Ректору _____
(наименование вуза)

(Ф.И.О. ректора)

НАПРАВЛЕНИЕ

(фамилия, имя, отчество абитуриента)
направляется для участия в конкурсе на места целевой контрактной подготовки. выделенные муниципальному образованию (МО) по специальности

(указать специальность к/или факультет)

Рекомендован администрацией МО

(наименование МО)

По окончании вуза гарантируется трудоустройство

(Ф.И.О. абитуриента)

в _____ по специальности
(наименование МО)

в соответствии с полученной квалификацией

Глава МО _____
МП. _____ (Подпись) (Ф.И.О.)

« _____ » _____ 200 г.

Министр (руководитель ведомства)

МП. _____ (Подпись) (Ф.И.О.)

« _____ » _____ 200 г.

к Положению о Порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия), за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства, утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия)

от 26 июня 2003 года № 411

ТИПОВОЙ ДОГОВОР о целевой контрактной подготовке специалиста

№ _____ «__» _____ 200 г.

г. Якутск

Настоящий договор заключен на основании Законов Республики Саха (Якутия) от 23 мая 1995 года № 59-1 «Об образовании», от 16 июля 1996 года № 131-1 «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием» и Положением о порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства, утвержденным постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 26 июня 2003 года № 411

между министерством (ведомством) _____,

(отраслевое министерство, ведомство)

в лице министра (руководителя) _____,

(фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Положения и именуемого в дальнейшем «Заказчик», администрацией муниципального образования (предприятия) __

(наименование администрации или предприятия)

в лице главы (директора) _____, действующего на

(фамилия, имя, отчество)

основании Положения и именуемого в дальнейшем «Работодатель», Государственным образовательным учреждением

_____ в лице ректора (директора)

_____, действующего

на основании Устава и именуемого в дальнейшем «ВУЗ (ССУЗ)» и студентом

(поручителем) _____

(фамилия, имя, отчество полностью)

зачисленным в ВУЗ (ССУЗ) на _____,

(наименование учебного заведения, факультет (отделение), специальность) именуемым в дальнейшем «Студент».

Стороны заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. Предмет договора

Стороны принимают на себя обязательства реализовать, с учетом интересов обучающегося, целевую подготовку специалиста для удовлетворения потребности Республики Саха (Якутия) в специалистах с высшим профессиональным образованием

2. Обязательства Заказчика В соответствии с предметом договора Заказчик обязуется:

2.1. Осуществлять контроль за выполнением учебного плана Студентом и его текущей успеваемостью.

2.2. Координировать взаимодействие сторон по исполнению условий настоящего договора.

2.3. Совместно с Работодателем определять место работы.

2.4. Не позднее, чем за 6 месяцев до выпуска специалиста направлять в вуз (ссуз)

три экземпляра 3-стороннего договора о направлении на работу выпускника, обеспечивать его подписание со своей стороны, со стороны администрации МО.

2.5. После окончания учебного заведения направлять выпускника на место работы с оплатой проезда и других гарантий и компенсаций согласно действующему законодательству.

3. Обязательства вуза (ссуза)

В соответствии с предметом договора ВУЗ (ССУЗ) обязуется:

3.1. Обеспечить условия для освоения Студентом основной образовательной программы по избранной специальности или направлению в соответствии с государственным образовательным стандартом.

3.2. Выплачивать студенту, обучающемуся в рамках целевой и контрактной подготовки специалистов, государственную стипендию, доплаты и пособия в размерах и порядке, определенных законодательством РФ.

3.3. Организовать подписание договора о направлении со стороны выпускника, после чего направляет по одному экземпляру договора о направлении на работу подписавшим его сторонам. Выдать выпускнику образовательного учреждения оформленный экземпляр вступившего в силу договора о направлении под роспись.

3.4. Выдать студенту диплом о высшем (среднем) профессиональном образовании по указанной выше специальности при условии выполнения требований учебного плана и успешного прохождения государственной итоговой аттестации и Свидетельство о направлении на работу.

3.5. При отчислении студента из ВУЗА (ССУЗА) в двухнедельный срок информирует Заказчика и Работодателя об отчислении Студента и причинах отчисления

3.6. Другие обязательства _____
(перечислить)

4. Обязательства Работодателя В соответствии с предметом договора Работодатель обязуется:

4.1. Организовать производственную практику Студента в соответствии с учебным **планом.**

4.2. Заключить договор с учебным заведением с возмещением ему затрат на организацию обучения студента по целевой дополнительной образовательной профессиональной программе подготовки специалиста, если таковая проводится.

4.3. Принять _____ на работу
(фамилия, имя, отчество студента)

после завершения обучения на должность, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, предоставить жилплощадь и произвести положенные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

4.4.
Другие обязательства _____
(перечислить) _____

5. Обязательства Студента

В соответствии с предметом договора Студент обязуется:

5.1. Освоить основную образовательную программу по избранной специальности (направлению) в соответствии с учебным планом или скорректированную основную образовательную программу в рамках учебного плана по согласованным предложениям студента и работодателя (содержание корректировки отражено в п. 4.2); в установленные сроки сдавать зачеты и экзамены в течение всего периода обучения; соблюдать правила, установленные в ВУЗЕ (ССУЗЕ).

5.2. Прибыть в распоряжение Работодателя для заключения трудового договора и выполнения должностных обязанностей не позднее « » 200 г.

и отработать не менее 3-х лет.

5.3. _____ Другие обязательства
(перечислить)

6. Ответственность сторон

Стороны несут ответственность за надлежащее выполнение взятых на себя обязательств:

6.1. При досрочном расторжении настоящего договора по инициативе Работодателя, невыполнении или ненадлежащем выполнении условий, предусмотренных настоящим договором, со стороны Работодателя, Работодатель возмещает Заказчику в установленном порядке средства, затраченные на обучение Студента

6.2. При невыполнении Студентом условий настоящего договора, отчислении из учебного заведения без уважительных причин Студент обязан в двухмесячный срок с момента отчисления возместить Заказчику фактические затраты на обучение с момента заключения настоящего договора.

6.3. Заказчик в 10-дневный срок возвращает полученные средства в республиканский бюджет.

7. Общие положения

7.1. Настоящий договор составлен в 4-х экземплярах и хранится по одному экземпляру у каждой из договаривающихся сторон

7.2. Договор может быть изменен, расторгнут по письменному соглашению сторон или в судебном порядке.

7.3. При изменении обстоятельств, затрагивающих условия заключенного договора о целевой контрактной подготовке, его участники обязаны не позднее месячного срока поставить в известность других участников договора

7.4. Договор вступает в силу с момента его подписания.

7.5. Споры по настоящему договору рассматриваются в судебном порядке.

Заказчик _____ / _____

Банковские реквизиты

Работодатель: _____ / _____

Банковские реквизиты:

Образовательное учреждение: _____ / _____

Банковские реквизиты: _____ / _____

Студент (поручитель): _____

Ф.И.О. _____

Дата, год, место рождения _____

Серия, № паспорта, кем и когда выдан _____

Адрес: _____

к Положению о Порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства. утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия)

от 26 июня 2003 года № 411

ТИПОВОЙ ДОГОВОР

о направлении на работу специалиста

№ _____ « _____ » 200__ г.

г. Якутск

Настоящий договор заключен на основании Законов Республики Саха (Якутия) «Об образовании» от 23 мая 1995 года № 59-1. «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием» от 16 июля 1996 года № 131-1 и Положением о порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства, утвержденным постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 26 июня 2003 года № 411. между

министерством (ведомством) _____

(отраслевое министерство, ведомство)

в лице министра (руководителя),

_____ , действующего на основании Положения и именуемого в дальнейшем «Заказчик», администрацией муниципального

образования (предприятия) _____ в

(наименование администрации МО или предприятия)

лице главы (директора) _____ , действующего на

основании Положения и именуемого в дальнейшем «Работодатель», и Студентом

_____ (фамилия, имя, отчество)

оканчивающим вуз (ссуз) _____

(наименование учебного заведения, факультета (отделения).

по _____ . _____ .

(специальность) именуемым в дальнейшем «Студент».

Стороны заключили настоящий договор о нижеследующем:

8. Предмет договора

Стороны принимают на себя обязательства по обеспечению кадрами предприятий, организаций, учреждений Республики Саха (Якутия), финансирование которых осуществляется за счет республиканского бюджета в рамках целевой контрактной подготовки специалистов

9. Обязательства Заказчика

В соответствии с предметом договора Заказчик:

9.1. Совместно с работодателем определяет место работы.

9.2. Не позднее, чем за 6 месяцев до выпуска специалиста направляет в вуз (ссуз) три экземпляра 3-стороннего договора о направлении на работу на выпускника, обеспечивает его подписание со своей стороны, со стороны работодателя

9.3. После окончания учебного заведения направляет выпускника на место работы с оплатой проезда.

10. Обязательства Работодателя В соответствии с предметом договора Работодатель обязуется:

10.1. Принять _____ на работу после завершения обучения на должность _____, с оплатой труда в размере _____.

10.2. Предоставить жилплощадь и произвести положенные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Другие обязательства _____
(перечислить)

II. Обязательства Студента _____

В соответствии с предметом договора Студент обязуется:

11.1. Прибыть в распоряжение Работодателя для выполнения должностных обязанностей не позднее « ____ » 200 г и отработать не менее 3-х лет.

11.2. Другие обязательства _____
(перечислить)

12. Ответственность сторон

Стороны несут ответственность за надлежащее выполнение взятых на себя обязательств:

12.1. При досрочном расторжении настоящего договора по инициативе Работодателя, невыполнении или ненадлежащем выполнении условий, предусмотренных настоящим договором со стороны Работодателя, Работодатель возмещает Заказчику в установленном порядке средства, затраченные на обучение Студента.

12.2. При невыполнении Студентом условий настоящего договора Студент обязан в 2-месячный срок возместить Заказчику фактические затраты на обучение с момента заключения настоящего договора

12.3. Заказчик в 10-дневный срок возвращает полученные средства в республиканский бюджет.

13. Общие положения

13.1. Настоящий договор составлен в 3-х экземплярах и хранится по одному экземпляру у каждой из договаривающихся сторон.

13.2. Договор может быть изменен, расторгнут по письменному соглашению сторон или в судебном порядке.

13.3. При изменении обстоятельств, затрагивающих условия заключенного договора о целевой контрактной подготовке, его участники обязаны не позднее месячного срока поставить в известность других участников договора.

13.4. Договор вступает в силу с момента его подписания.

13.5. Споры по настоящему договору рассматриваются в судебном порядке.

Заказчик _____ / _____
Банковские реквизиты: _____ / _____

Работодатель: _____ / _____
Банковские реквизиты: _____ / _____

Студент (поручитель): _____

Ф.И.О. _____

Дата, год, место рождения _____

Серия, № паспорта, кем и когда выдан _____

Адрес: _____

к Положению о Порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства. утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия)

от 26 июня 2003 года № 411

(название учебного заведения)

СВИДЕТЕЛЬСТВО №
о направлении на работу
(фамилия, имя, отчество полностью)
окончил(а) " " _____ 200_ года

(название учебного заведения полностью)

по специальности _____
направляется в распоряжение _____
для работы на должности _____
в соответствии с Договором о направлении на работу специалиста №
от «__» _____ 200_ года.
Срок прибытия " _____ " _____ 200_ г

Ректор(директор)
(подпись)
МП.

" _____ " _____ 200_ г.

к Положению о порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в государственных образовательных учреждениях Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства, утвержденному постановлением Правительства Республики Саха (Якутия)

от 2 июня 2003 года № 411

ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ПРИБЫТИЯ К СВИДЕТЕЛЬСТВУА.*

(название и адрес предприятия, учреждения, организации)
уведомляет, что гражданин (ка)

(фамилия, имя, отчество полностью)
окончивший (ая)

(название учебного заведения)
прибыл на место « _____ » __ 200 г.
и назначен(а) на должность _____
с месячным окладом _____ рублей

обеспечен(а) жилплощадью
(вид предоставления жилплощади)

Начальник ОК
(подпись)

МП.

« _____ » _____ 200 г.

Направляется в учебное заведение, выдавшее свидетельство

*Утверждено
постановлением Правительства
Республики Саха (Якутия)
от 26 июня 2003 года №411
(приложение № 2)*

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием в образовательных учреждениях за пределами Республики Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целевая контрактная подготовка молодых специалистов в учреждениях высшего профессионального образования Российской Федерации и их трудоустройство осуществляются специальным органом исполнительной власти Республики Саха (Якутия) в соответствии с Законами Российской Федерации от 10.07.92 № 3266-1 «Об образовании», от 22.12.96 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, Законом Республики Саха (Якутия) от 16.07.96 3 № 131-1 «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием» и иными республиканскими законами и нормативными правовыми актами, Порядком приема в образовательные учреждения высшего профессионального образования, утвержденным Министерством образования Российской Федерации, и настоящим Положением.

1.2. Порядок установлен настоящим Положением в следующих целях:

1.2.1. Организации целевой контрактной подготовки специалистов в государственных и негосударственных учреждениях высшего профессионального образования, находящихся за пределами Республики Саха (Якутия).

1.2.2. Формирования заявок Республики Саха (Якутия) федеральным органам исполнительной власти по объему и профилям подготовки специалистов в вузах за пределами республики.

1.2.3. Координации деятельности министерств и ведомств, предприятий и учреждений Республики Саха (Якутия) по вопросам профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

1.3. Основной задачей целевой подготовки специалистов является обеспечение социально значимых и приоритетных отраслей экономики Республики Саха (Якутия) квалифицированными кадрами.

II. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ КОНТРАКТНОЙ ПОДГОТОВКИ

2.1. Предприятия, учреждения, муниципальные образования и другие организации формируют и представляют в республиканские отраслевые министерства, ведомства заявку на целевую подготовку молодых специалистов в вузах Центра, Сибири и Дальнего Востока ежегодно.

2.2. Министерства и ведомства Республики Саха (Якутия) составляют сводную заявку на целевую подготовку молодых специалистов и направляют в специальный орган исполнительной власти Республики Саха (Якутия).

2.3. Специальный орган исполнительной власти Республики Саха (Якутия) с учетом потребностей отраслевых министерств и ведомств Республики Саха (Якутия):

2.3.1. Направляет заявки на целевые места в вузы Центра, Сибири и Дальнего Востока и ведет переговоры с уполномоченными органами государственной власти Российской Федерации и соответствующими высшими учебными заведениями.

2.3.2. Формирует контрольные цифры приема на целевые места Республики Саха (Якутия) в вузы Центра, Сибири и Дальнего Востока по согласованию с вузами и представляет на утверждение Правительству Республики Саха (Якутия).

2.3.3. Официально публикует условия приема на целевые места, список вузов и специальностей в республиканских средствах массовой информации.

2.3.4. Информировывает министерства (ведомства) Республики Саха (Якутия) о количестве целевых мест, выделенных отраслевому министерству (ведомству) согласно заявке.

2.4. Республиканские отраслевые министерства и ведомства совместно с администрациями муниципальных образований и специальным органом исполнительной власти Республики Саха (Якутия) проводят профориентационную работу среди учащихся школ и средних специальных учебных заведений республики и обеспечивают конкурс не менее 2 человек на 1 место. При отсутствии конкурса целевое место может быть аннулировано.

2.5. Специальный орган исполнительной власти Республики Саха (Якутия) открывает целевой счет для аккумулирования возвратных средств по целевой контрактной подготовке в целях их учета и дальнейшего использования на финансирование расходов на целевую контрактную подготовку специалистов в учреждениях высшего профессионального образования РФ.

Специальный орган исполнительной власти Республики Саха (Якутия) несет функции распорядителя средств по этому счету и представляет соответствующие отчеты в Министерство финансов Республики Саха (Якутия).

Министерство финансов Республики Саха (Якутия) формирование расходов Государственного бюджета Республики Саха (Якутия) на учреждения профессионального образования Республики Саха (Якутия) на очередной финансовый год осуществляет с учетом сумм поступлений на целевой счет специального органа исполнительной власти Республики Саха (Якутия).

III. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА ДЛЯ ПОСТУПЛЕНИЯ В ВУЗЫ ЦЕНТРА, СИБИРИ И ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

3.1. Специальный орган исполнительной власти Республики Саха (Якутия) организует работу республиканской приемной комиссии по набору в вузы Центра, Сибири и Дальнего Востока (далее - РПК) и представляет ее состав на согласование в Правительство Республики Саха (Якутия). Состав РПК утверждается распоряжением Президента, Вице-Президента или Правительства Республики Саха (Якутия).

3.2. К участию в конкурсе на целевые места Республики Саха (Якутия) в вузах Центра, Сибири и Дальнего Востока допускаются лица, прожившие на территории Республики Саха (Якутия) не менее 10 лет, окончившие средние общеобразовательные школы, учреждения начального профессионального образования, а также выпускники средних профессиональных образовательных учреждений.

3.3. Лица, изъявившие желание участвовать в конкурсе, представляют документы в соответствии с Правилами приема, утверждаемыми ежегодно РПК.

3.4. РПК дает рекомендацию к зачислению в вуз лицам, успешно прошедшим вступительные испытания.

IV. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ДОГОВОРОВ О ЦЕЛЕВОЙ КОНТРАКТНОЙ ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТА

4.1. Лица, получившие рекомендацию РПК к зачислению в вуз, заключают трехсторонний договор (приложение № 1).

4.2. Трехсторонний договор заключается между специальным органом исполнительной власти Республики Саха (Якутия), студентом и министерством (ведомством), заказавшим данное целевое место, в трех экземплярах.

4.3. Действие трехстороннего договора прекращается за два года до окончания студентом обучения в вузе. По окончании срока действия трехстороннего договора заключается четырехсторонний договор между студентом, специальным органом исполнительной власти Республики Саха (Якутия), отраслевым министерством (ведомством) и предприятием отрасли (муниципальным образованием), где в последующем будет трудоустроен молодой специалист (приложение № 2).

4.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения студентом обязательств по договору специальный орган исполнительной власти Республики Саха (Якутия) имеет право расторгнуть договор, уведомить стороны о досрочном расторжении договора с указанием причин и потребовать возмещения затрат на подготовку.

4.5. Лицо, заключившее договор и отчисленное из образовательного учреждения по неуважительной причине, не может быть восстановлено в образовательном учреждении на тех же условиях и обязано возместить специальному органу исполнительной власти Республики Саха (Якутия) фактически понесенные затраты на подготовку в течение 18 месяцев со дня выхода приказа об отчислении.

4.6. При восстановлении лица, отчисленного из образовательного учреждения по уважительной причине, договор заключается вновь с учетом предыдущего периода обучения.

4.7. Допускается отсрочка исполнения обязательств по договорам в части трудоустройства в установленных законодательством случаях (призыв в армию на срочную службу, отпуск по беременности и др.).

4.8. Выпускник вуза, обучавшийся на условиях четырехстороннего договора, обязан отработать установленное в четырехстороннем договоре время на предприятии, учреждении или иной организации Республики Саха (Якутия).

4.9. От исполнения обязательства отработать согласно четырехсторонним договорам установленное время выпускники освобождаются в следующих случаях:

а) при наличии медицинских противопоказаний к работе на конкретных предприятиях (должностях) или территориях;

б) при наличии оформленной опеки на одного из родителей, детей или супруга (супруги) - инвалида I или II группы;

в) при наличии брака с военнослужащим офицерского или начальствующего состава, прапорщиков, мичманов и других военнослужащих, работающих по контракту в Вооруженных Силах РФ, органах МВД РС(Я) и приравненных к ним служб, если работа предоставляется не по месту службы мужа (жены);

Данные основания имеют юридическую силу в тех случаях, когда они возникли после заключения трехстороннего договора.

4.10. Обязательные условия трехстороннего договора:

4.10.1. Обязательство министерства (ведомства) - к сроку окончания действия данного договора организовать заключение четырехстороннего договора с предприятием отрасли, нуждающимся в молодом специалисте.

4.11. Обязательные условия четырехстороннего договора:

4.11.1. Обязательство предприятия (организации, муниципального образования) заключить с направленным специалистом трудовой договор, предоставить рабочее место и обеспечить ему условия труда, а за невыполнение выпускником договорных обязательств - принять меры по взиманию с выпускника затрат на подготовку специалиста в размере, ранее установленном договором о подготовке.

4.11.2. Обязательство выпускника - возместить затраты на подготовку специалиста за невыполнение договорных обязательств в соответствии с условиями и в размере, установленном договором о подготовке, в случаях неприбытия к месту работы, отказа от работы по направлению, досрочного расторжения трудового договора с работодателем по

собственной инициативе без уважительной причины или за совершение дисциплинарного проступка.

Договор может включать другие условия, по которым стороны достигли соглашения.

Стороны, заключившие договор, несут ответственность в соответствии с договором и действующим законодательством в случае неисполнения обязательств.

В случае неприбытия выпускника к месту работы, досрочного расторжения трудового договора по его инициативе без уважительной причины или за совершение дисциплинарного проступка работодатель обязан в месячный срок сообщить о соответствующем факте министерству.

4.12. От возмещения затрат специальному органу исполнительной власти Республики Саха (Якутия), связанных с невыполнением условий четырехстороннего договора, освобождаются лица:

категории, указанные в пункте 9 раздела IV настоящего Положения, а также:

дети-сироты, оставшиеся без попечения родителей;

инвалиды первой и второй групп;

пострадавшие от радиационных аварий и катастроф;

ветераны (участники) боевых действий;

4.13. Имеющие рекомендацию Государственной аттестационной комиссии для поступления в очную аспирантуру имеют право на отсрочку на время обучения в аспирантуре, по окончании которой выпускник обязан отработать оговоренный в контракте срок трудоустройства.

Приложение № 1
к Положению о порядке организации целевой
контрактной подготовки специалистов с высшим
профессиональным образованием в образовательных
учреждениях за пределами Республики Саха (Якутия)
за счет средств республиканского бюджета и их
трудоустройства, утвержденному постановлением
Правительства Республики Саха (Якутия)

от 26 июня 2003 года № 411

ТРЕХСТОРОННИЙ ДОГОВОР
о целевой подготовке специалиста

г. Якутск

« _ » _____ 20 __ г.

Настоящий договор заключен на основании Законов Республики Саха (Якутия) от 23 мая 1995 года 3 № 59-1 «Об образовании», от 16 июля 1996 года 3 № 131-1 «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием в Республике Саха (Якутия)» между специальным органом _____ исполнительной власти, в лице _____ руководителя, действующего на основании Положения,

(наименование министерства, ведомства)

в лице _____ действующим (ей)

(должность, фамилия, имя, отчество)

на основании именуемым в дальнейшем «Заказчик», и студентом

(фамилия, имя, отчество)

дата, год рождения, проживающим(ей) по адресу: _____

_____ дом. тел. _____

паспорт: серия _____ № _____, выданный

(кем выдан)

_____ дата выдачи _____

I. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Совместная деятельность сторон по целевой подготовке студента по специальности и осуществление контроля за обучением студента совместно с деканатом и профилирующей кафедрой

Вуз _____

Специальность _____

Год поступления _____

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Специальный орган исполнительной власти Республики Саха (Якутия):

2.1. Предоставляет льготы, предусмотренные для студентов-целевиков, по представлении всех необходимых документов:

2.1.1. _____ Оплачивает обучение в размере _____ в год поступления;

2.1.2. Оплачивает проезд по тарифной стоимости по маршруту

2.1.3. Выплачивает разницу между республиканской стипендией и стипендией, получаемой студентом в вузе

2.1.4. Оплачивает проживание в общежитии

2.1.5. _____

Заказчик:

2.2. Контролирует успеваемость студента;

2.3. К сроку окончания действия данного договора организует заключение четырехстороннего договора с предприятием отрасли, нуждающимся в специалисте данной квалификации;

2.4. _____ Дополнения

Студент:

2.5. Представляет в специальный орган исполнительной власти и Заказчику по окончании каждого учебного года в срок до 1 сентября текущего года свидетельство о его переводе на следующий **курс** с выпиской из зачетной книжки;

2.6. По окончании действия данного договора, за два года до окончания вуза, в срок до 1 сентября заключает четырехсторонний договор со специальным органом исполнительной власти, Заказчиком и предприятием отрасли, предоставляющим молодому специалисту по окончании вуза место работы в соответствии с полученной квалификацией

2.7. В случае неисполнения условий, предусмотренных в п. 2.5, о чем делается отметка в Приложении 1 к договору, действие договора прекращается, в течение 18 (восемнадцати) месяцев студент возмещает специальному органу исполнительной власти расходы, понесенные за фактическое время обучения, по ценам, действующим на момент возмещения затрат.

2.8. В случае: отчисления из вуза по собственному желанию, за академическую неуспеваемость, за прогулы без уважительных причин, за совершение антиобщественных проступков, возмещает специальному органу исполнительной власти расходы, понесенные за фактическое время обучения, по ценам, действующим на момент возмещения затрат не позднее, чем через 18 (восемнадцать) месяцев со дня выхода приказа об отчислении.

2.9. В случае неисполнения условий, предусмотренных в п.2.6., в течение 18 (восемнадцати) месяцев с 1 сентября соответствующего года студент возмещает специальному органу исполнительной власти расходы, понесенные за фактическое время обучения, по ценам, действующим на момент возмещения затрат.

III. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение условий договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

IV. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ

4.1. Все споры, возникающие по настоящему договору, разрешаются соглашением сторон.

4.2. В случае невозможности урегулирования споры разрешаются в судебном порядке.

V. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

5.1. Договор вступает в силу с момента подписания всеми сторонами и действует до 01 сентября 20__ г.

5.2. Срок действия договора может быть продлен в случае предоставления вузом академического отпуска, о чем делается пометка в Приложении 1 к договору.

5.3. Договор составлен в 3-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

5.4. Приложение 1 к договору составлено в 1 экземпляре и хранится в специальном органе исполнительной власти.

Специальный орган исполнительной власти

Заказчик

(полное наименование)

Юридический адрес: _____

Руководитель _____ Тел., факс, e-mail _____

« ___ » _____ 20 ___ г.

(должность, подпись, ФИО)

« _____ » _____ 20__ г.

Гл.бухгалтер

« ____ » _____ 20__ г.

Студент

« ____ » _____ 20__ г.

Родители студента _____

(Ф.И.О. паспортные данные, место работы, служебный и домашний телефон)

« ____ » _____ 20__ г.

Приложение

*к трехстороннему договору
о целевой подготовке специалиста*

от « _____ » _____ 20__ г.

Студент _____

Вуз _____

Специальность _____

Год поступления ____

Академический отпуск предоставлен вузом:

**к Положению о порядке организации целевой
контрактной подготовки специалистов с высшим
профессиональным образованием в образовательных
учреждениях за пределами Республики Саха (Якутия) за
счет средств республиканского бюджета и их
трудоустройства, утвержденному постановлением
Правительства Республики Саха (Якутия)**

от 26 июня 2003 года № 411

**ЧЕТЫРЕХСТОРОННИЙ ДОГОВОР
о целевой подготовке специалиста**

г. Якутск

« ___ » _____ 20 __ г.

Настоящий договор заключен на основании Законов Республики Саха (Якутия) от 23 мая 1995 года 3 № 59-1 «Об образовании», от 16 июля 1996 года 3 № 131-1 «О целевой контрактной подготовке специалистов с начальным, средним и высшим профессиональным образованием в Республике Саха (Якутия)» между специальным органом исполнительной власти Республики Саха (Якутия) в лице руководителя, действующего на основании Положения,

(наименование министерства, ведомства)
в лице _____, действующим (ей)
(должность, фамилия, имя, отчество)
на основании _____, именуемым в дальнейшем «Заказчик»,

(наименование предприятия, организации, муниципального образования)
в лице _____, действующим (ей)
(должность, фамилия, имя, отчество/
на основании _____, именуемым в дальнейшем «Организация» и студентом

(фамилия, имя, отчество/
дата, год рождения, проживающим (ей) по адресу: _____
_____ дом. тел. _____
паспорт: серия _____ № _____, выданный
(кем выдан) _____ дата выдачи _____

I. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

I.1. Совместная деятельность сторон по целевой подготовке молодого специалиста по специальности и осуществление контроля за обучением студента совместно с деканатом и профилирующей кафедрой

Вуз _____
Специальность _____
Год поступления _____

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Специальный орган исполнительной власти Республики Саха (Якутия).

2.1. Предоставляет льготы, предусмотренные для студентов-целевиков, по представлении всех необходимых документов:

2.1.1. _____ Оплачивает обучение в размере _____ в год поступления;

2.1.2. Оплачивает проезд по тарифной стоимости по маршруту

2.1.3. выплачивает разницу между республиканской стипендией и стипендией, получаемой студентом в вузе

2.1.4. Оплачивает проживание в общежитии

2.1.5. _____

Заказчик:

2.2. Контролирует успеваемость студента;

2.3. Контролирует прохождение студентом производственной, преддипломной практики в организации

Организация:

2.4. Обеспечивает прохождение производственной, преддипломной практики в соответствии с учебным планом по специальности, в т.ч. на штатных должностях, знакомит студента с местом и характером будущей работы;

2.5. Представляет молодому специалисту по окончании обучения работу в соответствии с полученной квалификацией;

2.6. В случае неявки молодого специалиста к месту работы, сообщает об этом Заказчику и в специальный орган исполнительной власти;

2.7. В случае невыполнения выпускником договорных обязательств, принимает меры по взысканию с выпускника затрат на подготовку специалиста;

2.8. _____ Дополнения _____

Студент:

2.9. Представляет в специальный орган исполнительной власти и Заказчику по окончании каждого учебного года в срок до 1 сентября текущего года свидетельство о его переводе на следующий курс с выпиской из зачетной книжки;

2.10. В случае неисполнения условий, предусмотренных в п 2.8, о чем делается отметка в Приложении 1 к договору, действие договора прекращается, в течение 18 (восемнадцати) месяцев студент возмещает специальному органу исполнительной власти расходы, понесенные за фактическое время обучения, по ценам, действующим на момент возмещения затрат.

2.11. В случае: отчисления из вуза по собственному желанию, за академическую неуспеваемость, за прогулы без уважительных причин, за совершение антиобщественных проступков, возмещает специальному органу исполнительной власти расходы, понесенные за фактическое время обучения, по ценам, действующим на момент возмещения затрат не позднее, чем через 18 (восемнадцать) месяцев со дня выхода приказа об отчислении.

2.12. В течение 20 дней после окончания вуза должен прибыть в распоряжение Предприятия и проработать не менее ___ лет.

2.13. По окончании вуза в срок до 1 августа 20 ____ г. представляет в специальный орган исполнительной власти копию диплома о высшем образовании

2.14. Через два года после окончания вуза к 1 августа текущего года представляет в специальный орган исполнительной власти копию трудовой книжки.

2.15. В случае неисполнения условий, предусмотренных в п.2.11-2.13, в течение 18 (восемнадцати) месяцев с 1 сентября соответствующего года студент возмещает специальному органу исполнительной власти расходы, понесенные за фактическое время обучения, по ценам, действующим на момент возмещения затрат.

III. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

3.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение условий договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

IV. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ

4.1. Все споры, возникающие по настоящему договору, разрешаются соглашением сторон.

4.2. В случае невозможности урегулирования споры разрешаются в судебном порядке.

V. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

5.1. Договор вступает в силу с момента подписания всеми сторонами и действует до 1 августа 20__ г.

5.2. Срок действия договора может быть продлен в случае предоставления вузом академического отпуска, о чем делается пометка в Приложении 1 к договору.

5.3. Договор составлен в 4-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

5.4. Приложение 1 к договору составлено в 1 экземпляре и хранится в специальном органе исполнительной власти.

Специальный орган исполнительной власти _____

Заказчик _____

(полное наименование)

Юридический адрес:

Руководитель

_____ (подпись)

Тел., факс, e-mail --

Гл. бухгалтер

(должность)

(подпись)

«__» _____ 20__ г. «__» _____ 20__ г.

Организация _____

(полное наименование)

Юридический адрес: _____ «__» _____ 20__ г.

Тел., факс, e-mail _____

(должность)

(подпись)

Студент

(ФИО)

«__» _____ 20__ г.

Научное издание

Василий Егорович Охлопков

**ИНСТИТУТЫ.
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ
РАЗВИТИЕМ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ:
ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Монография

Издатель: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт гуманитарных исследований и проблем малочисленных народов Севера
Сибирского отделения Российской академии наук
Адрес: 677027, Якутск, ул. Петровского, 1
Тел: +7 (411) 236-14-49
Официальный портал: www.igi.ysn.ru

ISBN 978-5-600-02291-1



9 785600 022911