

ОПЫТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ¹**Аннотация**

Представлены результаты исследования состояния и динамики качества трудовой жизни населения России в региональном разрезе. Определено содержание категории «качество трудовой жизни»; обоснована система характеризующих ее показателей, разработана методика оценки интегрального индекса качества трудовой жизни на основе выделения базовых компонентов, на основе которой были рассчитаны интегральные показатели качества трудовой жизни регионов России в XXI в.

Ключевые слова: качество жизни, качество трудовой жизни, методика, регионы, индикаторы, индексы, рейтинги

Качество жизни обычно представляют как оценку совокупности условий физического, умственного и социального благополучия, включая их субъективное восприятие отдельным индивидуумом, отдельной группой, населением какой-либо территории. В целом качество жизни является сложной системной категорией, включающей в себя комплекс человек — технологическая система — экологическая система — социокультурная среда. При этом качество трудовой жизни можно рассматривать как элемент качества жизни.

Исследованием качества трудовой жизни занимались такие ученые, как В. Н. Белкин, В. Н. Бобков, М. А. Винокуров, Б. М. Генкин, Н. А. Горелов, Н. В. Кочкина, Г. Э. Слезингер, П. Э. Шлендер, К. Арджирис, Э. Лоулер, Г. Бейнам, Дж. Саттл и др. При этом большинство отечественных работ, посвященных качеству трудовой жизни, касаются исследования основных положений зарубежных концепций и изучению зарубежного опыта.

Существуют различные определения качества трудовой жизни. Иногда это понятие ориентировано на уровень благосостояния человека или степень удовлетворения потребностей. Например, согласно П. Э. Шлендеру, «Качество трудовой жизни — это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации. Качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-трудовых отношений» [1, с. 524].

В ряде случаев акцент делается на реализации способностей человека: «Качество трудовой жизни — это характеристика условий и организации труда с позиций наилучшей реализации способностей работника» [3, с. 126] либо условиях труда: «Качество трудовой жизни — систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова — условия производственной жизни — и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей» [4]. Имеются и синтетические определения, например, качество трудовой жизни представляется как «совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда, формирующих трудовую активность и обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциала работника с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника» [5, с. 65–72].

Для чего нужно вводить интегральные модели качества жизни населения и, в частности, модели качества трудовой жизни? Во-первых, это необходимо для определения оптимальных траекторий социально-экономического и демографического развития регионов. Среди задач социально-экономического анализа и управления, при решении которых данные модели могут быть применены, — межстрановые и межрегиональные сопоставления, рейтинги, их использование для совершенствования механизмов управления; показатели степени достижения целей в управлении социально-экономическим развитием региона; в проблеме анализа и

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках проекта проведения научных исследований «Разработка методического инструментария измерения и оценки влияния социально-экономических и медико-демографических факторов на показатели смертности населения трудоспособного возраста», проект № 15-06-09169

управления социально-политическим здоровьем общества и др. Все это подтверждает актуальность постановки проблемы моделирования качества трудовой жизни населения.

Основные параметры качества трудовой жизни могут быть представлены в виде следующих укрупненных блоков: занятость, заработная плата, квалификация и безопасность труда, дополненных макроэкономическими показателями.

Ключевыми проблемами в разработке и реализации методики измерения качества трудовой жизни являются: а) разработка методики статистических измерителей базового уровня, достаточно полно отражающих все основные аспекты качества трудовой жизни; б) разработка методики построения интегральных расчетно-аналитических показателей, частных критериев и интегрального индикатора качества трудовой жизни.

Формирование системы индикаторов качества трудовой жизни осуществляется по следующим пяти индикативным блокам, отражающим ту или иную его сторону как социально-экономического явления: 1 — «занятость и безработица»; 2 — «заработная плата и доходы»; 3 — «квалификация и производительность труда»; 4 — «безопасность и организация труда»; 5 — «предприятия и инвестиции».

Каждый блок сформирован из нескольких индикативных показателей. Хотя блоки могут различаться между собой по количеству входящих в них показателей, все они в определенной степени уравновешены по их влиянию на формирование показателя качества трудовой жизни в целом.

Таким образом, на основе пяти частных блоков показателей можно получить интегральную оценку качества трудовой жизни.

Для синтеза интегральных показателей по блокам в целях сравнения и упорядочивания может быть предложен интегральный индекс качества трудовой жизни (ИИ_{КТЖ}), отражающий важнейшие компоненты достойного труда.

Принцип расчета каждой составляющей сводного индекса заключается в оценке относительного расстояния между ее фактическим значением и оптимальным.

Методика апробирована на субъектах Российской Федерации в динамике за период 2002-2013 гг. Дифференциация регионов по уровню качества трудовой жизни осуществлялась по 4 категориям: высокий, средний, ниже среднего и низкий уровни. Деление учитывает степень экономического и промышленного развития территорий, а также перспективность экономического развития территории (обеспеченность природными ресурсами, выпуск конкурентоспособной продукции и т.д.).

Произведенные вычисления позволяют осуществить группировку регионов по уровню качества трудовой жизни. Выделяются следующие четыре группы пороговых уровней:

- группа 1 — территории с высоким уровнем интегрального $I_{КТЖ}$ (выше 0,550).
- группа 2 — территории с уровнем интегрального $I_{КТЖ}$ выше среднего (0,511–0,550);
- группа 3 — территории со средним интегрального $I_{КТЖ}$ (0,501–0,510);
- группа 4 — территории с уровнем интегрального $I_{КТЖ}$ ниже среднего (0,451–0,500);
- группа 5 — территории с низким уровнем интегрального $I_{КТЖ}$ (ниже 0,450);

Из расчетов были исключены Москва и Санкт-Петербург, поскольку высокие показатели двух столиц могли бы исказить общую картину. При заданном диапазоне от 0 до 1 региональные индексы интегрального $I_{КТЖ}$ варьировались от 0,318 (Республика Ингушетия) до 0,623 (Чукотский АО). Как и следовало ожидать, при сравнении полученных данных с основными индикаторами социально-экономического развития регионов России наблюдается положительная корреляция с субъектами-лидерами — так называемой отечественной большой шестеркой (Москва, Санкт-Петербург, Ханты-Мансийский АО, Тюменская область, Московская область и Ямало-Ненецкий АО). На эти регионы приходится почти половина отечественного ВВП, они являются основными донорами федерального бюджета, здесь формируется большая часть потребительского спроса и отсюда исходит основной экспортный поток страны. В этих

же регионах работают или базируется большинство крупнейших корпораций страны, в том числе все основные российские монополисты.

Такая же положительная корреляция характерна для нижней части рейтинга, где сосредоточены почти все республики Северного Кавказа. К ним же примкнули небольшие национальные республики Сибири и Дальнего Востока. Эти регионы демонстрируют слабые результаты практически по всем показателям — как экономическим, так и социальным.

В средней части рейтинга ситуация менее однозначная. Благополучие многих из этих регионов также зависит от обеспеченности природными ресурсами, но здесь важна инвестиционная привлекательность, причем в большинстве случаев она зависит от трудового и управленческого фактора.

Расчеты показывают, что определяющим в интегральном индексе качества жизни являются уровень занятости и безработицы, а также уровень неформальной занятости. Все субъекты-лидеры имеют пониженную численность безработных и большинство — более высокий уровень занятости населения. Немалый вклад вносят также показатели доходов, образования занятого населения, оборота малых предприятий и удельного веса трудящихся в неблагоприятных условиях. Именно за счет последнего удерживают свои позиции слаборазвитые в промышленном отношении регионы юга (Адыгея, Дагестан, Калмыкия и т.п.).

Динамика распределения регионов по индексу качества жизни показывает, что наиболее заметные положительные сдвиги произошли в первые годы экономического роста, когда более половины регионов группы с низкими значениями индекса продвинулись в группу, которую можно назвать медианной (средней). Эти изменения связаны не только с ростом экономики, но и с возросшим межрегиональным перераспределением финансовых ресурсов, что привело к росту доходов населения и сокращению бедности. Однако собственные ресурсы таких регионов как были, так и остаются недостаточными для существенного улучшения качества жизни.

Заметные перемещения в средней и нижней части рейтинга обусловлены общим улучшением ситуации, а также близкими значениями индексов большинства регионов. Однако число явных лидеров с наиболее высоким индексом почти не изменилось.

Почти все крупные по численности населения субъекты России находятся в первой трети рейтинга, тем самым в стране обеспечивается относительная социальная стабильность. Почти половина россиян живет в регионах с пониженными значениями индекса, малочисленно население в сверхпроблемных по качеству жизни регионах. Несмотря на позитивные перемещения вверх по шкале индекса, в большинстве регионов качество жизни остается невысоким.

Данные, полученные в результате расчетов, могут быть использованы в качестве критериев для оценки эффективности осуществляемых государственных программ.

Библиографический список

1. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Кокина. М.: Юристъ, 2003. 592 с.
2. Основы формирования региональной политики развития человеческого потенциала/ кол. авт. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. 214 с.
3. Энциклопедия труда и занятости / Н. А. Горелов, А. И. Тучков. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1997. 239 с.
4. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна. Р. П. Колосовой. М: Изд-во МГУ, 1996. 623 с.
5. Жулина Е. Г. Экономика труда. Курс лекций: учеб. пособие для вузов / Е. Г. Жулина. М.: Изд-во «Экзамен», 2006. 157 с.
6. Андреева Е. Л., Полкова Т.В. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России // Экономика региона, 2013, № 3 (35). С. 91-101.
7. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. М.: Росстат., 2014. 900 с.

8. Промышленность России. 2014: Стат.сб. М.: Росстат., 2014. 326 с.
9. Труд и занятость в России. 2013: Стат.сб. М.: Росстат., 2013. 661 с.
10. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2014: Стат.сб. М.: Росстат., 2014. 321 с.

T. V. Polkova

LABOUR LIFE QUALITY OF THE POPULATION IN REGIONS OF RUSSIA: ASSESSMENT TRIAL

Abstract

Results of labor life quality of the population status and dynamics research in a regional section are presented. The substance of the category "quality of labor life" is defined; the system of the indicators characterizing is grounded, the technique of integrated index assessment of labor life quality based on components allocation is developed, integrated indicators of labor life quality in regions of Russia in the beginning of XXI century were calculated.

Keywords: quality of life, quality of labor life, technique, regions, indicators, indexes, ratings

УДК 331:316

Д. Л. Сиволов

СЕТЕВОЙ ПОДХОД К КУЛЬТУРЕ¹

Аннотация

В статье раскрываются тенденции усложнения современной культуры. Сложность культуры раскрывается через определение культуры как мозаичной. Мозаичная культура ведет к усилению разобщенности и дифференциации общества. «Противоядием» разобщенности может стать полилоговая культура как одновременность множества диалогов. Структурой самоорганизации полилоговой культуры является сеть, являющаяся гибкой и самодостраивающейся формой организации. Сетевой подход к исследованию общества и культуры помогает понять, что элементами социальной организации выступают и несоциальные явления: технологии, стихийные бедствия, финансовые кризисы и так далее.

Ключевые слова: мозаичная культура, диалоговая культура, полилоговая культура, самоорганизация, сеть, сетевой подход.

За последние 15-20 лет мы наблюдаем следующие признаки самоорганизации общества:

- 1) усиление дифференциации социокультурного пространства,
- 2) дифференциация времени социального взаимодействия,
- 3) символизация социального взаимодействия,
- 4) трансформация государства под влиянием глобализации,
- 5) возрастание сетевых форм социальной организации.

Все перечисленные тенденции ведут к усилению мозаичности культуры в информационном обществе. Впервые обратил внимание на мозаичную культуру А. Моль. Он противопоставлял мозаичную культуру [1, с. 64] традиционной. Традиционная культура веками формировалась как некая целостность. С появлением и развитием средств массовой информации ситуация изменилась. Традиционные, с сегодняшней точки зрения, средства массовой коммуникации – печать, радио, телевидение создают дифференцированную, пеструю событиями картину в массовом сознании.

Дифференциация общества и мозаичная культура одна суть, поскольку через коммуникации происходит разобщение и воссоздание общества. Различие заключается в том, что термин фрагментарность предполагает наличие только одного «полюса» социального

¹ Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках проекта проведения научных исследований «Информационная культура населения Свердловской области: поселенческий и социально-демографический аспект», проект № 14-13 66013.