

*На правах рукописи*

**Яппаров Дамир Ахтамович**

**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ  
НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

Специальность: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством  
(региональная экономика; экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Ижевск-2007

Диссертация выполнена в Удмуртском филиале Института экономики Уральского отделения Российской Академии Наук

**Научный руководитель:** Заслуженный деятель науки РФ,  
доктор экономических наук,  
профессор Боткин Олег Иванович

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор  
Кузнецов Андрей Леонидович

кандидат экономических наук, доцент  
Ишманова Наталия Сергеевна

**Ведущая организация:** Государственный комитет Удмуртской  
Республики по труду

Защита состоится 9 октября 2007 г. в 13 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.275.04 в ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» по адресу: 426034, г. Ижевск, Удмуртская Республика, ул. Университетская, 1, корп. 4. ауд.444

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», с авторефератом диссертации на официальном сайте ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» <http://v4.udsu.ru/science/abstract>

Автореферат разослан 8 сентября 2007 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук,  
профессор

А.С.Баскин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В современных условиях одной из приоритетных задач развития региона является повышение его конкурентоспособности. Условием эффективного функционирования и стабильности экономики выступает необходимость разработки социального законодательства в сфере трудовых отношений. Кризис социальной сферы, потеря мотивированной субъективной базы рыночного механизма, обострение социально-трудовых отношений делают необходимым теоретический поиск новых инструментов и механизмов, способствующих дать импульс социальной динамике, без которой невозможно не только утверждение рыночных отношений, но и достижение эффективности проводимых реформ. Основанием этих процессов должно стать формирование цивилизованного рынка труда. Степень разработанности научных знаний о закономерностях функционирования рынка труда во многом предопределяет плодотворность их использования для решения практических задач.

Современные общественные и общеэкономические изменения обусловили необходимость поиска новых подходов к обозначению возрастающей роли личности в системе производительных сил. Это происходит потому, что сегодня теорией признано, что именно человеческие ресурсы будут определять перспективы развития экономики в XXI веке.

Настоящее состояние экономических знаний, хотя и демонстрирует определенный прогресс, еще не привело к единству взглядов по одним и тем же понятиям, таким как рынок труда, занятость. Оно проявляется в различных взглядах и подходах не только по основным концептуальным вопросам теории рынка труда, но и по содержанию понятийно-категориального аппарата, не позволяет понять роль рынка труда в развитии региона, объяснить воспроизводственную природу институциональных оснований, увидеть, что социальные детерминанты задают параметры функционирования и являются главным вектором его развития. Проблема эффективного функционирования рынка труда связана с его управлением.

Экономическая история свидетельствует, что рынок труда устойчиво движется от «рыночной» к «рыночно-нерыночной» дихотомии. Взаимопроникновение и взаимодействие этих противоположных начал настолько велико, что теоретические конструкции, жестко придерживающиеся только рыночного взгляда, уже не в состоянии адекватно объяснить закономерности процессов, протекающих на рынке труда. Занятость является основополагающей характеристикой рынка труда и имеет социальное и демографическое содержание, поэтому выступает объектом социальной политики государства.

Рынок труда не является замкнутой структурой, оторванной от других структур рыночной системы, а напротив, представляет собой звено рыночной экономики, находящейся в органической функциональной связи с другими элементами системы. Рынок труда призван выполнять определенные функ-

ции: воспроизводство рабочей силы отвечающей требованиям современного высокотехнологического производства; распределение и перераспределение трудовых ресурсов, а также создание стимулов для их эффективного использования; усиление заинтересованности работников в повышении собственной конкурентоспособности, своего профессионального мастерства, уровня квалификации; активация мобильности рабочей силы, усиление ее миграции как в рамках отрасли, так и в межотраслевом и межрегиональных направлениях (что открывает определенные возможности решения проблем занятости трудоспособного населения); повышение роли рыночных рычагов в оплате труда и, следовательно, усиление экономической мотивации труда, рост его эффективности; усиление адаптации населения к утверждающимся в экономике страны рыночным отношениям, что способствует формированию рыночного мышления, выработке экономического поведения рыночного типа.

Изучение закономерностей развития и функционирования регионального рынка труда позволяет установить факторы, определяющие эффективность использования имеющихся ресурсов и оценить их вклад в формировании валового регионального продукта.

**Степень изученности проблемы.** Теоретическим, методологическим и практическим вопросам регулирования рынка труда на региональном и федеральном уровнях посвящены исследования крупнейших зарубежных и отечественных авторов.

В развитие теории рынка труда внесли вклад представители разных экономических школ и направлений: неоклассики – А.Маршалл, А.Пигу, П.Самуэльсон, М.Фелдстайн, Р.Холл; кейнсиансы – Дж.М.Кейнс, Э.Хансен; монетаристы – М.Фридмен, и др.; институционалисты – Т.Веблен, Дж.Коммонс, Дж.К.Гэлбрейт, Л.Ульман, С.Перлман, У.Дж.Сэюэлс и др. Г.Беккер, Дж. Минкер, Т.Шульц, сформировавшие концепцию «человеческого капитала», существенно дополнили теорию рынка труда.

В современной отечественной экономической науке проблемам сущности и объекту рынка труда посвящены исследования ведущих ученых: Н. Волгина, Л. Владимировой, А.Г.Грязновой, В.Е.Гимпельсона, С.Х.Джигоева, Р.И.Капелюшникова, А.Кашепова, Л.Костина, Р.П.Колосовой, Б.В. Корнейчук, А.Котляра, А.Л.Мазина, Г.Меликосьяна, Ю.Одегова, В.А. Павленкова, А. И. Рофе, Г.Руденко, Л. Тарасевича, Т.Чечеловой и др.

Особенности функционирования российского рынка труда, проблемы использования трудового потенциала, занятости и безработицы, особенности механизма регулирования оплаты труда и уровня благосостояния раскрывают работы В. Бобкова, В. Гимпельсона, О. Головиной, Р. Капелюшникова, А. Кузнецова, В.Павленкова, Р.Ракитского, Н.Римашевской, Ю.Перевощикова.

Следует отметить, что в изученных работах, имеющих большую теоретическую и практическую ценность, региональный аспект регулирования занятостью населения не нашел достаточного отражения. Наиболее сложной и недостаточно разработанной проблемой, без решения которой невозможно формирование эффективной экономики остается организационно-экономический механизм управления, а также методы государственного воз-

действия на функционирование регионального рынка труда.

**Целью диссертационного исследования** является обоснование теоретических положений и разработка практических рекомендаций по организации и реализации политики занятости на региональном рынке труда.

Для реализации данной цели были поставлены следующие задачи:

- исследовать использование трудовых ресурсов и их занятость в регионе;
- выявить и систематизировать особенности функционирования регионального рынка труда;
- определить основные положения концептуального подхода к определению организации и реализации эффективной занятости населения;
- уточнить систему критериев и показателей оценки эффективной занятости населения;
- обосновать приоритетные направления по совершенствованию рынка труда как определяющего фактора повышения конкурентоспособности региона.

**Объект исследования** – управление занятостью населения на региональном рынке труда.

**Предмет исследования** – экономические и социальные отношения, возникающие в процессе управления занятостью населения на региональном уровне.

**Область исследования по паспорту специальностей ВАК 8.6** – рынок труда, его функционирование и развитие; занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации); 5.16 – управление экономикой регионов на национальном, региональном и муниципальном уровнях, функции, механизмы управления; разработка, методическое обоснование, анализ, оценка эффективности организационных схем и механизмов управления.

**Теоретической и методологической основой исследования** являются теоретические выводы отечественных и зарубежных исследователей по проблемам функционирования рынка труда, теории «человеческого капитала», моделям и источникам экономического роста, конкурентоспособности региона.

**Основные методы исследования.** Обоснование теоретических положений и аргументация выводов осуществлялись на основе принципов системного, логического, сравнительного анализа, метода аналогии. На отдельных этапах работы использовались расчетные и графические инструменты исследования, экономико-математические методы, метод экспертных оценок.

**Информационной базой** исследования послужили данные официальной государственной статистики, законодательные и нормативные акты, программные, прогнозные, аналитические и концептуальные материалы; отчеты о научной и научно-организационной деятельности Удмуртского филиала Института Экономики УрО РАН; статистические и аналитические материалы отечественных и зарубежных баз данных; фактические материалы, харак-

теризующие различные аспекты развития Удмуртской Республики.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в разработке и обосновании положений по организации, реализации, совершенствованию процесса управления занятости населения в условиях регионального рынка труда, обеспечивающих повышение конкурентоспособности региона.

В процессе исследования получены следующие теоретические и практические результаты, определяющие научную новизну и являющиеся предметом защиты:

- уточнено понятие «рынок труда», позволяющее теоретически обосновать направления в совершенствовании деятельности служб занятости;
- сформулированы социально-экономические критерии эффективной занятости;
- систематизированы особенности функционирования регионального рынка труда;
- разработана концепция управления эффективной занятостью населения;
- обоснованы приоритеты институционального совершенствования регионального рынка труда.

**Апробация и практическая значимость работы.** Основные результаты исследования использованы при разработке Программы социально-экономического развития Удмуртской Республики на 2005 -2009 гг. Основные положения исследования, логически доведенные до конкретных методических рекомендаций и предложений, могут быть использованы соответствующими органами управления Удмуртской Республики для эффективного управления трудовыми ресурсами региона. Прикладное значение имеют и исследования социально-демографических процессов при формировании, воспроизводстве и использовании трудовых ресурсов.

Результаты исследования используются в учебном процессе. Отдельные положения диссертационного исследования используются в научных разработках Удмуртского филиала Института экономики УрО РАН.

**Объем и структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы из 234 наименований и 5 приложений. Основное содержание работы изложено на 150 страницах машинописного текста, включает 31 таблицу, 15 рисунков. Общий объем работы 169 страниц.

### **КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

*Во введении* обоснована актуальность темы диссертационного исследования, определены цель и задачи, сформулирована научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

*В первой главе* «Теоретические и методологические основы управления занятостью населения на региональном уровне» исследованы особенности формирования и функционирования регионального рынка труда; исследован механизм сбалансированности рабочих мест и рабочей силы; определены концептуальные основы управления занятостью на региональном уровне.

*Во второй главе «Оценка уровня занятости населения на региональном рынке труда» определена структура занятости; влияние социальных и экономических факторов на формирование трудовых ресурсов; особенности функционирования рынка труда в Удмуртской Республике.*

*В третьей главе «Оптимизация системы управления занятостью населения на региональном уровне» предложена модель, позволяющая определить количество рабочих мест и условия формирования трудовых ресурсов; механизм регулирования занятости населения региона; оценка занятости населения на региональном уровне.*

Выводы даны после каждой главы.

## **ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Уточнено понятие «рынок труда», позволяющее теоретически обосновать направления в совершенствовании политики занятости на региональном уровне.**

Под рынком труда нами понимается система общественных отношений, включая взаимоотношения юридически свободных работников и работодателей, социальных и правовых норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен (куплю-продажу по цене, обусловленной, главным образом, соотношением спроса и предложения) и использование услуг труда. На рынке труда получают оценку стоимость рабочей силы (определяются условия найма, в том числе и величина заработной платы), условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и другие вопросы. Рынок труда отражает основные тенденции в изменении занятости, ее основных структур - отраслевую, профессионально-квалификационную, демографическую, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Рынок труда функционирует на тех же принципах, что и любой товарный рынок. Вместе с тем он обладает рядом специфических особенностей, которые следует учитывать при его анализе. Во-первых, рынку труда присуща специфика самого объекта продажи – способность создавать блага, которая обменивается на заработную плату. Во-вторых, важнейшей особенностью этого рынка является неоднородность труда как фактора производства. Труд изначально дифференцирован по специализации и уровню квалификации. Следовательно, имеет место совокупность рынков труда. В-третьих, существенное влияние на функционирование рынка труда оказывает то обстоятельство, что участвующие в рыночной операции субъекты влияют на определение условий применения и результативность использования труда как фактора производства. Продавцы услуг труда не только сохраняют за собой право контроля над условиями применения труда, но могут добиваться их изменения в свою пользу уже после осуществления рыночной операции продажи фактора. С другой стороны, результативность использования труда во многом зависит от способности покупателя обеспечить должный уровень производительного применения ресурса.

Рынок труда как социально-экономический механизм существенно отличается от других рынков факторов производства, которые находятся в динамических состояниях и стремятся к равновесию. На рынке труда неравновесие является нормой, а совпадение спроса и предложения приходится рассматривать как редкое, непродолжительное и неустойчивое состояние.

Для современного развитого и социально регулируемого рынка труда характерны следующие черты:

- свобода выбора приложения труда в рамках потребностей хозяйственного комплекса и экономической конъюнктуры, личных профессиональных данных, признаваемых обществом стремлений к повышению социального статуса работника, его жизненного уровня, социальной обустроенности рабочего места;

- свобода конкуренции на рынке труда, понимаемая не только как конкуренция работников за рабочие места, но и как конкуренция между работодателями за работников и как конкуренция между работником и работодателем за наиболее приемлемые условия купли-продажи услуг труда. При этом предполагается ограничение всех этих видов конкуренции в пользу социально-уязвимых групп работников;

- система оплаты труда, предусматривающая общественно приемлемое вознаграждение за услуги труда как условие экономической и социальной оправданности функционирования хозяйственного субъекта. Такая система базируется как на рыночных механизмах, так и на соглашениях между работниками и работодателями, а также на установленных государством гарантиях;

- государственная политика занятости, ориентированная на приближение числа рабочих мест к потребностям населения в них, на регулирование необходимых структурных и технологических сдвигов в производстве, влияющих на занятость;

- государственное и общественное содействие развитию человеческого капитала и стимулирование в необходимых случаях профессиональной подготовки и повышения квалификации работников;

- поощрение тех элементов механизма предпринимательства и тех сторон социально-трудовых соглашений, которые способствуют демократизации производственной жизни, сохранению рабочих мест, поддержанию взаимного соответствия обязанностей и прав работодателей и работников, участию работников в тех или иных аспектах управления производством, достижению компромиссов, вовлечению работников в число акционеров предприятий.

По степени государственного воздействия рынок труда в узком смысле можно разделить на два сегмента:

- рынок, контролируемый государственной службой занятости. Количественно он включает всех безработных, зарегистрированных в Федеральной службе занятости, ищущих работу и нуждающихся в профориентации, подготовке и переподготовке. От этого контингента исходит предложение услуг труда. Ему противостоит спрос, представленный в виде вакансий



рабочих мест, зарегистрированных в центрах занятости, а также ученических мест в системе профессионального образования, с которыми заключен договор Федеральной службой занятости;

- неконтролируемый рынок труда – сегмент рынка труда в узком смысле – представляет собой часть предложения труда и вакансий рабочих и ученических мест, не охваченных услугами официальных органов трудоустройства. Занятость этого контингента обеспечивается на основе непосредственных контактов безработных и работодателей, руководителей отделов кадров предприятий.

Рынок труда в современной экономике выполняет многие функции (рис. 1).

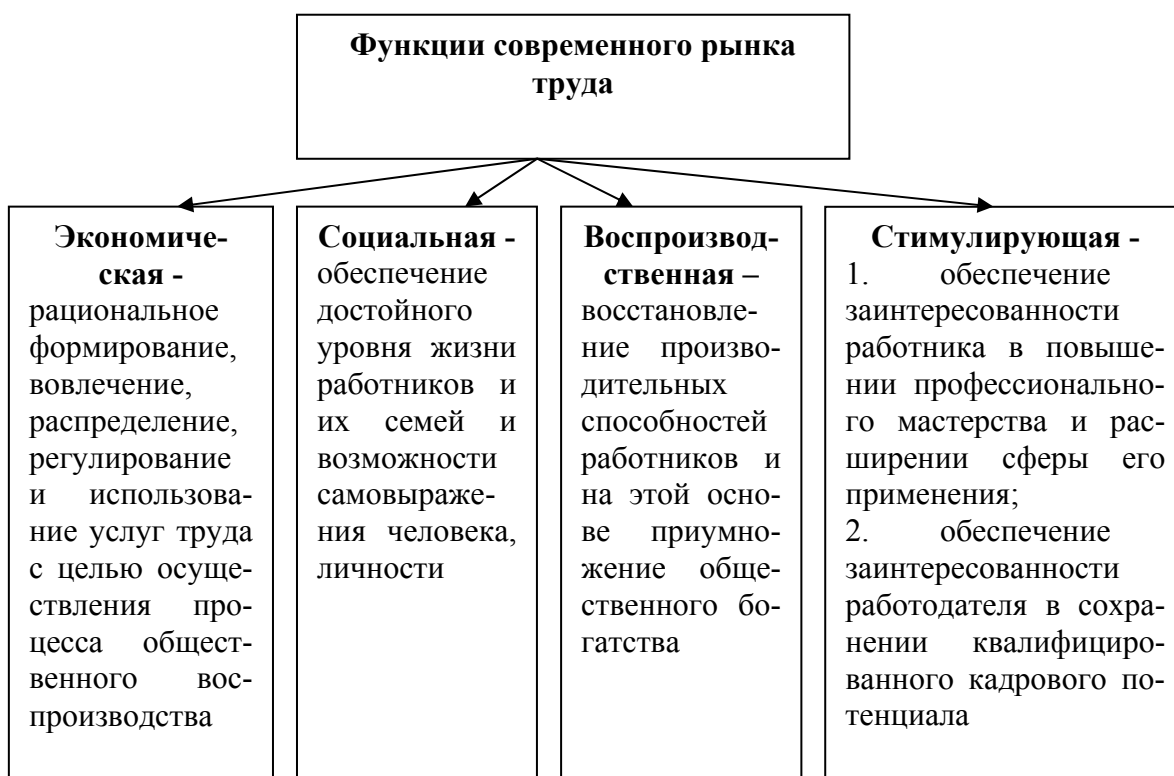


Рис. 1. Функциональная модель рынка труда

Новые тенденции в развитии экономики пришли в противоречие с жесткой регламентацией условий труда, вызвали к жизни новые формы организации и оплаты труда, нестандартные формы функционирования рынка труда, что и придало ему новое качество. Гибкая занятость проявляется в различных формах: нестандартные режимы использования полного рабочего времени; нестандартные формы занятости – применение труда занятых неполный рабочий день, временные занятые, надомные работники, разделение рабочих мест, работа на принципах субподряда. Гибкая занятость является ответом на достигнутый уровень развития производства, на циклический характер экономики. Данная форма способствует выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективной работы предприятий, более полному использованию трудового потенциала, повышению уровня жизни.

Одновременно она порождает и увеличивает рабочие места с неустойчивыми формами занятости, со слабой социальной защитой прав работников, следовательно, с возможным нарастанием нестабильности в обществе. Это вызывает необходимость государственного вмешательства, для того чтобы обеспечить определенное сочетание гибкости и стабильности в использовании услуг труда.

В процессе исследования данной проблемы был обоснован комплекс мер, направленных на устранение этих негативных явлений и тенденций. К ним относятся: определение оптимальных пропорций распределения трудовых ресурсов между экономически активным и неактивным населением, между различными видами деятельности в хозяйственном комплексе, семье и быту.

Одним из направлений решения данной проблемы является развитие социального партнерства, диверсификации занятости и системы гибких трудовых контрактов.

Другим направлением является государственная поддержка малого бизнеса, улучшение его правового регулирования и защищенности, налоговое стимулирование. Развитие малого предпринимательства способно увеличить уровень занятости населения. Малое предпринимательство помимо создания рабочих мест (каждый предприниматель малого бизнеса создает в среднем по 8 рабочих мест) способствует демонополизации и формированию новых условий функционирования экономики. Государству выгодно инвестировать свои ресурсы в развитие малого бизнеса, так как создание рабочего места в малом бизнесе в 7 раз дешевле, чем в крупной промышленности, а отдача быстрее, в том числе и в виде налоговых поступлений.

В то же время необходимы активные меры по увеличению числа рабочих мест в перспективных отраслях экономики и сохранению высокого коэффициента сменности. Достижение отмеченных целей предполагает поощрение тех предпринимателей, которые участвуют в проведении политики рациональной занятости, так как она временно снижает эффективность производства.

Разработка специальных программ по снижению застойной безработицы предполагает активно использовать меры по социальной и профессиональной реабилитации неработающих и предусматривает подключение их к общественным работам, приобщает к системе профессиональной ориентации и переподготовки, а также субсидируемому трудоустройству на квотируемые рабочие места. Политика трудоустройства длительно безработных граждан может быть эффективной только тогда, когда она будет рассматривать их в качестве лиц, нуждающихся в приоритетной помощи государства, а само государство проявит заинтересованность к сохранению у безработных трудовой мотивации и квалификации.

## **2. Систематизация особенностей функционирования регионального рынка труда.**

1. К основным особенностям функционирования рынка труда в Удмуртской Республике относятся: *неблагоприятная демографическая ситуация*

(табл. 1), которая прослеживается по следующим показателям: уменьшение продолжительности жизни в здоровом состоянии (соответственно больше лет жизни в среднем сопряжено с болезнями); увеличение смертности в молодом возрасте (от внешних причин - травматизм, несчастные случаи, убийства); низкие темпы сокращения детской смертности (в среднем на 0,1% в год, тогда как в Японии, например, на 5 %); небольшая длительность жизни (разница между жизненным сроком, отпущенным российскому и американскому мужчине, составляла 15,9 года в 1900 г., в 2000 г. – 15,2, у женщин – соответственно 16,2 и 7,5; от французов отставание в 1900 г. – на 12,7 и в 2000 г. – на 16,5, от француженок - соответственно на 14,1 и 10,8 года).

Таблица 1

Динамика численности и состава населения Удмуртской Республики

Показатель	1989 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Численность населения всего, тыс.чел. в том числе в возрасте:	1605,7	1588,0	1578,2	1568,2	1560,2	1552,7	1544,4
моложе трудоспособного, всего	438,9	339,2	326,3	312,5	296,0	284,5	274,4
мужчины	222,2	173,0	166,8	159,9	151,1	145,3	140,2
женщины	216,7	166,2	159,5	152,6	144,9	139,2	134,2
В трудоспособном, всего	910,4	998,1	1004,0	1012,3	988,6	993,0	994,7
мужчины	468,9	502,9	504,7	509,7	492,4	497,1	499,4
женщины	441,5	495,2	499,3	502,6	496,2	495,9	495,2
старше трудоспособного воз- раста	256,4	286,5	285,9	283,2	275,6	275,2	275,3
мужчины	55,2	85,3	85,6	82,9	77,4	74,0	71,7
женщины	201,2	201,2	200,3	200,3	198,2	201,2	203,6

В 90-е годы XX в. усилилась тенденция старения населения. Доля населения пенсионного возраста существенно увеличилась: с 16, 0 % в 2000 г. до 17,9 % в 2005 г. Также увеличилась доля населения трудоспособного возраста с 56,7 % в 1989 г. до 64,4 % в 2005 г., хотя в абсолютном значении с 2002 г. численность трудоспособного населения снизилась до 994,4 тыс. чел. Согласно прогнозным данным, ежегодно в трудоспособный возраст будет поступать 16-19 тыс. чел., а выбывать - 21-23 тыс. чел. Удмуртская Республика остается субъектом интенсивного миграционного обмена: до 2001 г. миграционный прирост населения имел положительную тенденцию.

*Вторая особенность - низкое качество национальной рабочей силы.* Качественная структура рабочей силы в целом уступает западной. Так, в начале 90-х годов соотношение долей занятых преимущественно умственным и преимущественно физическим трудом у нас составляло приблизительно 40 :

60, тогда как в США 58 : 42 (1995 г.). Уровень образования населения в возрасте 20-60 лет (2002 г. по данным переписи населения) выглядит следующим образом: послевузовское профессиональное образование имеют 0,38 %; высшее – 19,4 %; неполное высшее – 3,8 %; среднее профессиональное – 33,5 %; начальное профессиональное образование – 15,3 %.

Крайне негативно на качестве рабочей силы сказались разрушение начального профессионального образования (школа, ПТУ) и внутрифирменной переподготовки.

Ярко выраженная тенденция увеличения количества лиц с высшим профессиональным образованием (доля граждан, имеющих высшее профессиональное образование, в экономически активном населении за 1992-2004 гг. повысилась с 17,6 % до 25,8%) не связана с экономическим ростом на основе технологической модернизации. Увеличилась доля специалистов подготовленных государственными и муниципальными средними специальными учебными заведениями в области экономики и управления и гуманитарно-социальных специальностей: соответственно с 19,4 % в 1990 г. до 29,7 % в 2003 г., 0,4 % и 10,1 %, а высшими учебными заведениями: 13,8 % и 28,8 %; 12,1 % и 21,5 %. Численность подготовленных специалистов в этих областях выросла в 5 раз. То, что более половины выпускников вузов работают не по специальности, свидетельствует о несоответствии предложения труда спросу на квалифицированные кадры.

Профессиональный уровень значительной части российских работников не отвечает международным стандартам, что делает их неконкурентоспособными на глобальном рынке труда.

*Третья особенность* – высокая степень территориальной локализации рынка труда обусловлена низкой мобильностью рабочей силы, низким уровнем обеспеченности жильем, которое, в свою очередь зависит от уровня жизни населения и стоимости жилья. В Удмуртской Республике численность населения с доходами ниже прожиточного минимума в 2001 г составила – 33,3 %, в 2002 г. – 30,4 %, 2003 г. – 30,2; 2004 г. – 26,1 %, 2005 г. – 23,3 %. Стоимость одного квадратного метра за этот период постоянно увеличивалась как на первичном, так и на вторичном рынке жилья (в 2001 г. она составила 7619 и 7597 руб., 2002 г. соответственно – 10556 и 10795 руб., 2003 г. – 12605 и 13323 руб., 2004 г. – 17169 и 16052 руб., 2005 г. – 21722 и 18989 руб.). Ограниченность внутренней мобильности рабочей силы приводит к неравномерному распределению трудовых ресурсов, высокому уровню неэффективной занятости, усилению напряженности на региональных рынках труда, росту общей и регистрируемой безработицы (табл. 2), увеличению нелегальной миграции.

Таблица 2

Динамика численности незанятого населения Удмуртской Республики, состоящего на учете в органах государственной службы занятости

Год	Лица, незанятые трудовой деятельностью, ищущие работу, всего, тыс.чел.	Из них имеют статус безработного		Из числа безработных назначено пособие по безработице		Заявленная предприятиями потребность в работниках, тыс. чел.	Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию, чел.
		тыс. чел.	от общей численности незанятых трудовой деятельностью, %	тыс. чел.	от численности безработных, %		
1995	70,0	69,9	99,9	64,0	92,0	1,6	44
2000	25,1	22,1	88,0	20,0	91,0	2,9	9
2001	23,8	20,7	87,0	18,8	91,0	7,3	3
2002	18,0	15,7	87,0	15,0	96,0	7,8	2
2003	18,4	15,9	86,0	15,3	96,0	6,5	2
2004	18,2	16,5	91,0	15,8	96,0	6,1	3
2005	23,9	22,1	92,5	21,1	95,5	7,6	3

Прямым следствием неэффективной занятости являются *низкая производительность труда*, которая в настоящее время в России в 3 раза ниже, чем в экономически развитых странах, *скрытая безработица и фактическое снижение численности работающего населения*. Динамика производительности труда в производстве товаров и услуг демонстрирует данную тенденцию. В целом по республике темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда примерно в 3 раза (темп роста заработной платы имеет следующую тенденцию (2002 г. - базисный): 2003 г. – 26,28 %, 2004 г. – 48,94 %, 2005 г. – 85,02 %; темп роста производительности труда, соответственно 2003 г. – 9,39 %, 2004 г. – 14,32 %, 2005 г. – 21,72 %.)

Современный этап научно-технического прогресса, связанный с опережающим развитием профессиональных знаний работников и компьютерных, информационных технологий, вызывает серьезные изменения в экономике и на рынке труда. Эти изменения выражаются в сокращении численности занятых в производстве товаров и увеличении в сфере услуг (табл. 3).

Таблица 3

Динамика распределения численности занятого населения по отраслям  
экономики Удмуртской Республики, тыс. чел. / %

Вид экономической деятельности	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
<b>Производство товаров</b>	<b>395,5/ 49,8</b>	<b>388,1/ 49,5</b>	<b>372,1/ 47,6</b>	<b>360,3/ 44,4</b>	<b>355,5/ 46,5</b>
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	116,9/14,7	109,4/14,0	100,2/12,8	97,0/12,6	95,4/12,5
Рыболовство и рыбоводство	0,4/ 0,0	0,4/0,0	0,2/0,0	0,2/0,0	0,4/0,0
Промышленность	237,3/29,9	237,4/30,3	232,7/29,8	225,8/29,2	223/29,2
добыча полезных ископаемых	12,1/ 1,5	12,6/1,6	10,4/1,3	10,0/1,3	11,5/1,5
обрабатывающие производства	205,6/25,9	203,3/26,0	201,5/25,8	195,6/25,3	190,8/24,9
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	19,6/2,5	21,5/2,7	20,8/2,7	20,2/2,6	20,7/2,7
Строительство	40,9/5,2	40,9/5,2	39,0/5,0	37,3/4,8	36,7/4,8
<b>Производство услуг</b>	<b>334,4/ 50,2</b>	<b>393,9/ 50,5</b>	<b>409,1/ 52,4</b>	<b>412,6/ 55,6</b>	<b>409,3 /53,5</b>
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	113,2/14,3	112,6/14,4	116,1/14,9	120,9/15,6	121,2/15,8
Гостиницы и рестораны	12,3/1,6	13,2/1,7	15,1/1,9	14,7/1,9	13,2/1,7
Транспорт и связь	45,8/5,8	45,9/5,8	45,5/5,8	45,8/5,9	46,7/6,1
Финансовая деятельность	6,7/0,8	7,0/0,9	7,3/0,9	7,6/1,0	7,0/0,9
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	35,7/4,5	28,9/3,6	33,3/4,3	33,8/4,4	31,5/4,1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	32,0/4,0	35,7/4,5	34,5/4,4	34,5/4,5	34,6/4,5
Образование	77,0/9,7	78,2/10,0	79,0/10,1	79,3/10,3	78,9/10,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	53,6/6,8	53,2/6,8	54,5/6,9	54,8/7,1	52,4/6,8
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	20,9/2,6	18,7/2,4	23,2/2,9	21,0/2,7	23,3/3,0
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	0,2/0,0	0,3/0,0	0,4/0,0	0,4/0,0	0,5/0,0
<b>Всего</b>	<b>792,9/100</b>	<b>782,0/100</b>	<b>781,2/100</b>	<b>772,9/100</b>	<b>764,8/100</b>

*Пятая особенность связана с существованием значительного неформального сектора экономики. Неформальная занятость является единственной для 45,7 тыс.человек, а ее общие масштабы оцениваются в 97,8 тыс.человек. Это лица, занятые мелкорозничной торговлей, сотрудники незарегистрированных охранных структур, люди, вовлеченные в нелегальный бизнес (проституция и т.д.). Кроме того, существует немало видов деятельности (консультативные услуги, репетиторство, ремонт жилья и автомобилей, строительство дач и садовых домов и т.п.), которые нередко осуществляются без какой-либо регистрации и уплаты налогов.*

*Шестая - значительная доля занята в малом бизнесе. Исследования свидетельствует, что именно он является главным резервом создания новых рабочих мест и важным источником повышения жизненного уровня населения.*

Особенностью регионального рынка труда является недостаточная информированность работников и работодателей о состоянии спроса и предложения, что затрудняет принятие оптимальных решений. Исследования позволили выявить закономерность: более продолжительный поиск работы может привести к появлению положительных внешних эффектов благодаря большему соответствию работников выполняемой работе. Если каждый работник согласится на первую предложенную работу, использование трудовых ресурсов будет менее эффективным, чем в случае, когда работодатели и работники более разборчивы в предложении работы и поступлении на нее.

К факторам, способствующим повышению уровня занятости населения в республике относятся: повышение инвестиционных расходов фирм; положительное сальдо ввоза-вывоза товаров и услуг в другие регионы; превышение федеральных расходов на поддержку региона над федеральными налогами; сокращение дефицита регионального бюджета.

Совершенствование нормативного регулирования может быть достигнуто как сокращением числа лицензируемых видов деятельности, так и упрощением административных процедур обращения в органы власти и использованием новых информационных технологий для организации взаимодействия между государством и бизнесом (технология «одного окна», электронных торгов). Ситуация в России по показателям количества процедур в целом соответствует уровню развитых стран (за исключением лицензирования), но по показателю затрачиваемого времени – превышают в среднем в 2 раза. Уровень административных барьеров в России примерно в 1,75 раза выше, чем в развитых странах.

### **3. Экономическая сущность трактовки социально-экономических критериев эффективной занятости.**

Под эффективной занятостью понимают занятость населения, обеспечивающую достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста производительности труда. Определение эффективной занятости возможно измерить через использование системы показателей:

- уровень занятости населения профессиональным трудом. Опре-

деляется как отношение числа занятых профессиональным трудом к общей численности населения;

- уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Данный показатель зависит от демографической ситуации;

- пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам занятости;

- рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики. При рациональной занятости можно избежать или сократить потери, связанные с нерациональным использованием рабочей силы. В условиях перехода от централизованной системы экономики к рыночной, потери от нерационального распределения трудовых ресурсов были особенно велики. Произошло сокращение занятых в отраслях, обеспечивающих научно-технический прогресс в 2 раза (2006 г.) по сравнению с 1990 г.

- показатель, связанный с оптимизацией профессионально-квалификационной структуры работающих, позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также определить, насколько соответствует система подготовки кадров потребностям экономики. При выявлении несоответствия следует разрабатывать систему мер по стимулированию сбалансированности структуры рабочих мест и профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, где главное внимание должно уделяться совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала на предприятиях и в учебных заведениях всех уровней.

#### **4. Концепция управления эффективной занятостью населения.**

Эффективная политика на рынке труда предполагает проведение активной политики занятости, улучшение функционирования рынка труда и создание эффективной сети специальных институтов и социальной инфраструктуры, действующих в соответствии с рынком, с тем условием, чтобы мотивированное поведение наемных работников и предприятий было не только взаимно совместимым, но также социально и политически приемлемым.

1. Опережающий рост оплаты труда, сопровождающийся увеличением потребляемой части добавленной стоимости, приводит к снижению ее доли накопления. Это негативно отражается в накоплении потенциала развития и сдерживает рост экономического потенциала территории. В интересах ускорения прироста ВРП эта тенденция должна быть преодолена в ходе реализации программы социально-экономического развития. Для этого необходимо повысить уровень средней заработной платы до среднероссийского значения при росте коэффициента занятости трудоспособного населения, используя возможности достижения более эффективной структуры экономики и диверсификации производства, одновременно нацеливаясь на повышение его законченности (табл.4 ). Достижение цели на практике возможно также путем корректировки структуры отраслевой занятости и обеспечения опережающих темпов развития сфер деятельности, где выше эффективность труда.



Таблица 4

Производительность труда и структура занятости по отраслям экономики Удмуртской Республики в сравнении с показателями РФ, 2005 г., %

Сфера деятельности	Производительность труда к среднему уровню по экономике		Производительность труда в УР к уровню в РФ	Структура занятых	
	УР	РФ		УР	РФ
<b>Всего по отраслям экономики</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>54,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Производство товаров</b>	<b>116,3</b>	<b>91,9</b>	<b>68,6</b>	<b>46,5</b>	<b>39,2</b>
Промышленность	141,6	122,2	62,3	29,1	22,7
Добыча полезных ископаемых		518,5		1,5	1,9
Обрабатывающие производства		87,7		24,9	17,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды		109,3		2,7	3,0
Сельское хозяйство	56,0	44,5	68,3	12,4	9,5
Рыболовство, рыбоводство		231,1		0,2	0,2
Строительство	111,9	68,7	88,3	4,8	6,8
<b>Производство услуг</b>	<b>73,8</b>	<b>105,5</b>	<b>37,9</b>	<b>53,5</b>	<b>60,8</b>
Транспорт и связь	144,9	123,6	63,6	6,1	9,1
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	69,7	112,9	33,5	15,8	15,6
Гостиницы и рестораны		44,2		1,7	1,8
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	95,2	50,7	101,8	3,0	3,2
Финансовая деятельность	31,8	238,6	7,2	0,9	1,5
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	91,5	111,2	44,6	4,1	6,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	60,3	40,7	80,5	6,8	7,0
Образование	44,7	25,7	94,4	10,3	9,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	60,3	86,7	37,7	4,5	7,1

2. Для повышения конкурентоспособности региона необходимо реализовать систему мер качественного улучшения профессионально-квалификационных навыков работников всех сфер жизни. В сущности, почти каждый человек обладает значительным потенциалом профессионального роста, а само использование его становится все более важным по мере удорожания наращивания человеческих ресурсов.

На формирование потребности в развитии трудовых способностей работника оказывают влияние множество факторов: динамические процессы внешней среды – появление новых видов техники и технологий, изменение

отраслевой структуры рынка труда, необходимость освоения новых видов деятельности. В этих условиях успешную карьеру может обеспечить та система образования, которая учитывает процессы глобализации. Проявляется прямая связь между использованием новых информационных технологий и повышением требований к уровню образования и квалификации работников.

Современной экономике нужны специалисты нового типа, работники, обладающие помимо профессиональных качеств, такими свойствами, как способность к управленческой и предпринимательской деятельности, к диагностированию деловых отношений и установлению деловых контактов, компетентность, высокий интеллект и высокий уровень культуры. А также работники, обладающие склонностью к индивидуальному творчеству и, что наиболее важно, умению жить и работать в новом информационном мире. В настоящее время возникла проблема отставания образования от запросов «новой экономики».

Эти тенденции вынуждают руководителей пересматривать свою политику в сфере образования, финансировать ее, чтобы максимально содействовать ее модернизации, повышению квалификации и качества рабочей силы и тем самым стимулировать экономический рост. Современные условия требуют от системы профессионального образования существенных изменений в структуре подготовки кадров. Система образования призвана выполнять особую миссию и быть способной подготавливать обучающийся контингент к постоянным изменениям, происходящим в мире техники и технологии, к пониманию относительности знаний и необходимости непрерывного совершенствования образования с целью своевременной адаптации к быстро меняющемуся внешнему миру.

В настоящее время структура потребности экономики в специалистах и структура их выпуска образовательными учреждениями, как правило, не совпадает. Преодоление ситуации связано с определением оптимальной структуры набора в учебные заведения в зависимости от информации о промышленной и инвестиционной ориентированности политики территорий. Кроме того, требуется определить приоритетные направления обучения и переобучения работников и, прежде всего, выделить основные тенденции развития. Целью такой политики является обеспечение потребности экономики квалифицированными кадрами, способными быстро и во многом самостоятельно адаптироваться к технологическим и социально-экономическим изменениям.

3. Финансирование служб занятости осуществляется за счет средств федерального бюджета, используя казначейскую систему обслуживания, что является недостаточным для реализации мероприятий активной политики занятости. В связи с этим считаем, что необходимо законодательно закрепить следующие положения:

- создать структуру для поддержки самозанятости и малого бизнеса, учредителями которой могут стать органы местного самоуправления, Государственные учреждения Центров занятости населения, администрация предприятий;

- обязательные отчисления в размере 1 % от начисленного фонда оплаты труда с оплатой за счет данной структуры;

- разрешить работодателям относить вышеуказанные затраты на издержки производства с уменьшением налогооблагаемой прибыли;

- денежные средства, направляемые юридическими и физическими лицами на обучение, переобучение, повышение квалификации не облагать налогами (налог на прибыль – 24 %, единый социальный налог – 26 % (до 280 тыс. руб. фонда заработной платы) – 10 % (от 280-600 тыс. руб.), - 2 % (свыше 600 тыс. руб.), налог на доходы физических лиц – 13%) с целью повышения качества рабочей силы.

4. Увеличение источников финансирования за счет предоставления платных услуг Государственными учреждениями Центров занятости населения. К ним можно отнести - ксерокопирование, сканирование необходимой информации, продажа продукции, оказание услуг, выполнение работ безработными гражданами в процессе их обучения, переобучения, профориентации и переориентации в соответствии с Порядком реализации мероприятий по содействию занятости населения и направления расходования финансовых средств.

5. Одним из направлений снижения напряженности на рынке труда, улучшения положения безработных, обеспечения их прожиточного минимума, сокращения бедности является содействие самозанятости населения и развитие малого бизнеса. Для этого необходимо разработать проект создания поместий, который позволит получить преимущества всем участникам регионального рынка:

- владельцы поместий – максимизируют доход за счет реализации экологически безопасной продукции, что даст возможность создания конкурентоспособного регулируемого рынка продовольственных товаров и получения дополнительного преимущества расширения объемов деятельности за счет мультипликативного эффекта;

- администрации региона – улучшить продовольственное обеспечение по основным позициям, снизить затраты на социальные цели.

6. Регулирование рынка труда на региональном уровне предполагает разработку механизма взаимодействия трех уровней управления: федерального, регионального и местного.

Финансирование программы содействия занятости в регионе осуществляется через оплату потребленных товаров и услуг гарантированного спроса. Следовательно, необходимо разработать и использовать систему налоговых льгот для предприятий, внутренняя кадровая политика которых соответствует достижению сбалансированности интересов участников рынка труда на региональном уровне. Предлагаем следующие мероприятия:

- льготы по налогу на прибыль владельцу предприятия, принимающему меры по поддержанию занятости, такие как временный перевод на работу в другую фирму, кадровые перестановки, переподготовку кадров;

- льготы по налогу на прибыль владельцу предприятия, осуществляющему пере- и дооборудование предприятия, в ходе которого существует необходимость высвобождения части работников на период модернизации;

- льготы по налогу на прибыль владельцу предприятия, принимающему на работу людей после увольнения в возрасте от 45 до 60 лет.

Особая роль в организационно-экономическом механизме регулирования занятости принадлежит малому бизнесу. Основным направлением совершенствования механизма реализации программы создания новых рабочих мест в регионе является реализация стратегии повышения занятости населения за счет:

- стимулирования развития малого бизнеса (предоставление налоговых льгот, совершенствование нормативного регулирования может быть достигнуто как сокращением числа лицензируемых видов деятельности, так и упрощением административных процедур обращения в органы власти и использованием новых информационных технологий – «одного окна»);

- реализации организационно-экономических мероприятий, обеспечивающих рост числа самозанятых;

- интеграции малого и крупного бизнеса в рамках решения проблемы занятости населения с целью стимулирования создания новых рабочих мест.

Стимулирование экономической активности и увеличение вследствие этого занятости населения могут достигаться разнообразными методами государственного вмешательства в экономику, направленными на увеличение платежеспособного спроса. В ходе исследования пришли к выводу, что совокупность мер и действий, способствующих расширению спроса на рабочую силу, направлена на создание новых и более рациональное использование действующих рабочих мест. Программы государственной поддержки бизнеса при этом имеют цели: решение вопросов занятости; развитие конкуренции; решение вопросов регионального развития, создание «среднего класса», вовлечение трудовых ресурсов, не используемых (мало используемых) другими категориями работодателей – молодежи, пожилых.

Среди них большое значение приобретают - содействие государства самозанятости и развитию малого бизнеса, так как только эти направления в настоящее время могут увеличить занятость населения и способствовать повышению эффективности экономики (увеличению валового регионального продукта).

## **5. Приоритеты институционального совершенствования регионального рынка труда.**

В концепции развития регионального рынка труда особое внимание уделяется совершенствованию институтов. На рынок труда оказывают влияние институциональные факторы, представленные на рис.2.



**Рис. 2. Институциональные факторы, воздействующие на рынок труда**

Представленная классификация институциональных факторов дает возможность выявить и усилить адресность мер по совершенствованию институционального регулирования рынка труда за счет обеспечения быстрой идентификации и выбора субъектов-регуляторов, иерархического уровня управления.

В процессе анализа были выявлены факторы, оказывающие влияние на повышение уровня занятости населения в республике. К ним можно отнести: создание и сохранение рабочих мест; содействие в профессиональной подготовке и переподготовке; содействие самозанятости населения и развитию малого бизнеса; организация общественных работ; материальная поддержка

безработных граждан; помощь в трудоустройстве; социальная защита пострадавших от безработицы людей.

Одним из направлений институционального совершенствования является повышение минимального размера оплаты труда до прожиточного уровня, так как низкая доля ее в валовом национальном доходе подрывает стимулирующую и воспроизводственную функции рынка труда, уменьшает значение экономической функции, сокращая объемы совокупных расходов в обществе, предопределяющих масштабы общественного производства и занятости. Решение данной проблемы предлагается провести поэтапно, не вызывая чрезмерную инфляцию.

Зарегулированность трудовых отношений, существенное ограничение свободы работодателя в проведении кадровой политики негативно влияют на функционирование рынка труда. В первую очередь за счет снижения спроса на дополнительную рабочую силу, так как чрезмерная защита работника, в частности, значительные расходы, которые несет работодатель в случае необходимости сокращения излишней рабочей силы, в конечном итоге сдерживает создание дополнительных рабочих мест. В настоящее время происходит пересмотр политики, регулирующей найм и увольнение. В качестве приоритетной поставлена задача повышения гибкости рынка рабочей силы, под которой подразумевается ослабление прямого вмешательства государственных институтов в сферу труда, отказ от жесткой регламентации поведения основных контрагентов трудовых отношений, усиление роли договорных отношений между работодателем и работником, снятие различных ограничений в отношении форм занятости, рабочего времени. Одной из главных составляющих этой политики стала реформа законодательства о защите занятости населения.

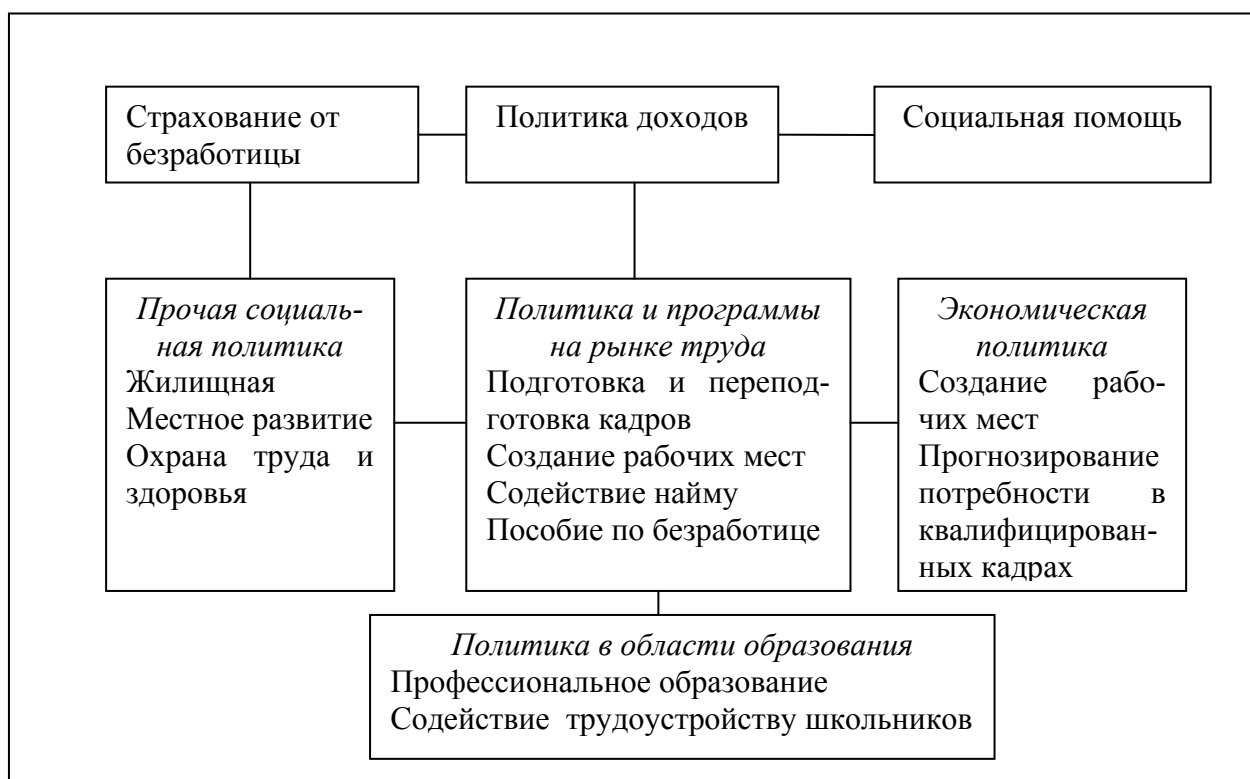
Возникает необходимость правильного определения стимулов, обеспечивающих соответствие потребности рабочих мест и уровня квалификации работников, качественное и эффективное исполнение работниками функциональных обязанностей. Заработная плата является основным, регулярно реализуемым стимулом. Недифференцированные инвестиции, направленные на социальное обеспечение, повышают статус работника предприятия относительно работников других предприятий, но снижает желание трудиться эффективно, так как социальное обеспечение предоставляется в любом случае. Дифференцированные доплаты и льготы прямо связаны с результатами труда и повышает желание трудиться эффективно. Значимый эффект наблюдается начиная с 30-40 % размера целевого стимулирования от общего объема заработной платы.

Следовательно, одним из наиболее значимых инструментов, с помощью которого работодатель привлекает работников, является политика вознаграждения, включающая в себя заработную плату, премии, социальные выплаты и льготы. Вознаграждение должно способствовать повышению профессионально-квалификационного уровня работника, его готовности и способности к профессиональному переобучению, повышению квалификации, а если необходимо к смене профессии. Из этого следует, что использо-

вание эффективной заработной платы приводит к положительным результатам, повышению производительности труда и эффективности производства.

Существующие в настоящее время меры региональных властей являются разовыми, а не системными, так как базируются на перераспределении государственных финансовых ресурсов только в пользу организаций, участвующих в региональных программах, а федеральное финансирование программ занятости сейчас минимально и направленно только на пассивную политику.

В настоящее время можно выделить четыре основных направления государственного регулирования рынка труда: программы по стимулированию роста занятости и увеличению рабочих мест; программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы; программы содействия найму рабочей силы; программы по социальному страхованию безработицы (рис. 3).

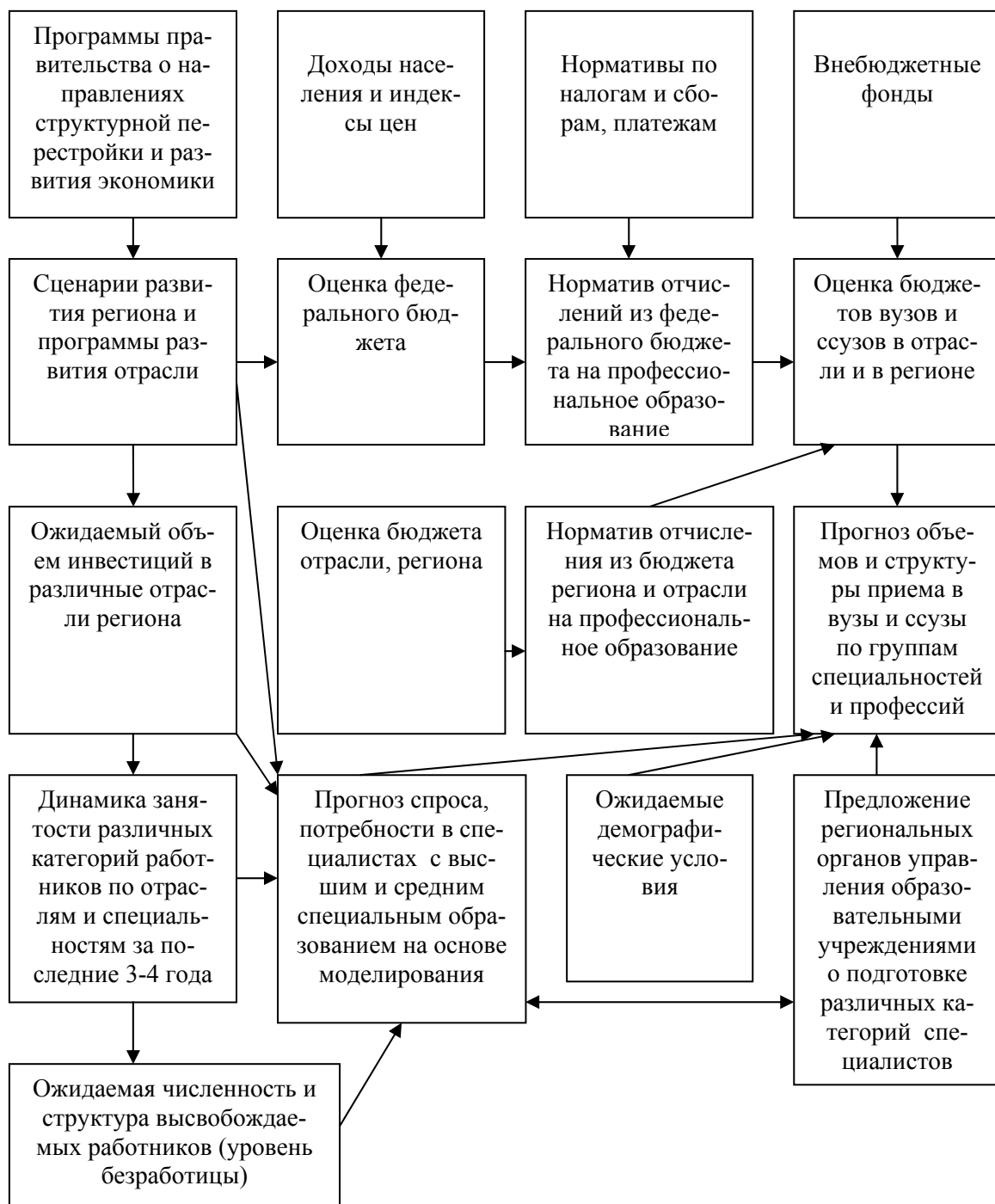


**Рис. 3. Взаимосвязь государственной политики на региональном рынке труда с другими направлениями государственной социально-экономической политики**

Главной из вышеперечисленных является политика в области образования. Одной из ключевых задач в этой области - создание так называемых центров развития, где нуждающиеся смогут получить необходимую информацию о вакансиях в конкретном регионе и за его пределами и о существующих программах переподготовки.

В то же время роль государства и роль бизнеса различны и индивидуальны. Государство не в состоянии само установить связи между производством и образованием - оно может лишь способствовать их развитию и координировать это направление, а рынок при всей его заинтересованности в высококвалифицированной рабочей силе не может разрабатывать стратегиче-

ские направления образования в стране. Непосредственно взаимодействуя с учебными заведениями, бизнес способен оказать влияние на совершенствование ресурсной базы учебных заведений, модернизацию программ и учебных технологий.



**Рис. 4. Схема расчета потребностей в специалистах с высшим и средним специальным образованием**

Реорганизация профессионального образования в соответствии с требованиями рыночной экономики является комплексной задачей. Она предусматривает на совершенно новой основе организацию финансирования профессиональных учебных заведений, изменение форм, методов и качества



обучения обучающихся, пересмотр структуры подготовки специалистов и высококвалифицированных работников.

Основные положения диссертации нашли отражение в следующих публикациях:

1. Яппаров Д.А., Ишманова М.С. Теоретические основы управления занятостью населения на региональном уровне. Препринт. – Екатеринбург-Ижевск, 2006, ИЭ УрО РАН. – 3,1 п.л. (авт. 2,1 п.л.).

2. Яппаров Д.А., Ишманова М.С. Оценка уровня занятости населения на региональном рынке труда. Препринт. – Екатеринбург-Ижевск, 2007, ИЭ УрО РАН. – 2,6 п.л. (авт. 1,8 п.л.).

3. Яппаров Д.А. Регулирование уровня занятости населения на региональном уровне // Проблемы региональной экономики.- Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 2007. № 3-4. – 0,6 п.л.

