

4. Багаутдинова Н.Г. Высшая школа сегодня и завтра: пути преодоления кризиса. М., 2003.
5. Российское образование в 2004 году. Аналитический обзор // Официальный сервер Министерства образования РФ: <http://www.ed.gov.ru/obzor.ru>
6. Закон Российской Федерации «Об образовании» № 3266-1 от 10.07.1992 г. (ред. от 22 августа 2004 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации. 1992. № 30. Ст. 1797; СЗ РФ. 15.01.1996 г. № 3. Ст. 150.

В.И. Кардашов

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Восточно-Сибирский институт туризма, г. Красноярск

Теоретическая база мотивации деятельности человека или, в широком понимании, персонала в организации сложилась исторически, эволюционно и достаточно проработана. В то же время следует отметить, что в соответствии с уровнем социально-экономического, культурного развития общества изменяются мотивы, запросы, стимулы людей. Поэтому понимание, оценка, развитие процессов мотивации персонала всегда актуальны.

Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана для нее модель мотивации персонала, которая адекватна задачам управления. Ведь мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей. Существуют конкретные модели мотивации, апробированные на предприятиях. Это модели материальной мотивации, профессионального и должностного роста, модели моральных стимулов, социально-натуральных мотиваторов, а также модель социальных мотиваторов. Совершенствование мотивационных систем призвано на практике обеспечить повышение социальной и творческой активности работников предприятий различных организационно-правовых форм собственности, объединение, а не разделение интересов в решении конкретно поставленных задач. Первичные потребности часто удовлетворяются с помощью денег. Но деньги побуждают к действиям (по оценкам западных специалистов) лишь 30–50 % работников. Остальных побуждают к действию более возвышенные потребности: в знаниях, авторитете, творчестве. Людями движут нравственные идеалы, великие цели, моральные убеждения, привычки, традиции, мода и т.д.

Мотивация труда – это стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности. Мотивация подчиненных имеет огромное значение. Путем умелого сотрудничества с подчиненными можно добиваться высоких результатов. Мотивация деятельности является важным фактором результативности работы. Мотивировать человека – значит затронуть наиболее важные для него интересы и дать ему возможность реализовать их в процессе работы. Интерес – это избранное отношение личности к объектам в зависимости от их значимости. Для мотивации человека необходимо, чтобы каждый работник организации был знаком с успехом. Успех – это реа-

лизованная задача. Успех без признания приводит к разочарованию. В узком смысле слова мотивируемая деятельность – это свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов. В мотивируемой деятельности человек сам определяет меру своих действий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды.

Процесс мотивации людей осуществляется материальными (экономическими) и нематериальными (неэкономическими) методами. Резкое изменение экономической ситуации в нашей стране, возникновение рыночных отношений повлияли на систему ценностей. Так, возникновение более широких возможностей приводит к возрастанию роли денег. Это не могло не повлиять на совокупность мотивационных установок, когда на первый план выходят материальные потребности, а профессиональные интересы занимают второстепенные места.

Кроме того, роль денег возрастает и потому, что в настоящее время у значительного большинства российских работников не полностью реализованы физиологические потребности, которые удовлетворяются с помощью денег.

Одной из основных форм материального поощрения является заработная плата. Сущностью зарплаты является то, что она выступает ценой рабочей силы на рынке труда, материально-вещественным воплощением, которым является стоимость предметов потребления, услуг, налогов и других платежей, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы. Государственное районное регулирование зарплаты и доходов населения осуществляется на основе районных коэффициентов и северных надбавок. Инструментом дифференциации зарплаты по сложности труда являются тарифные сетки.

В условиях рыночной экономики российские предприятия сферы бизнеса внедряют опыт зарубежных фирм по мотивации персонала, предлагая в дополнение к заработной плате систему поощрительных бонусов, заинтересовывая в получении прибыли, участия в акционерном капитале.

Многие предприятия выделяют из прибыли средства для программ дополнительного медицинского и пенсионного страхования, оплаты учебы работников, членов их семей, оплаты путевок на отдых и лечение.

Практикуется льготное кредитование на решение социальных нужд. Все это делается для воспитания чувств гордости за организацию, стимулирования и престижности труда, инициативы, творческой активности, т.е. развития различных сторон мотивационного ядра личности.

При использовании системы участия в прибыли устанавливается ее доля, из которой формируется поощрительный фонд. Из него поощряются те категории персонала, которые способны реально воздействовать на прибыль.

Участие в акционерном капитале производится на основе покупки акций организации и получения дивидендов: покупка акций работником организации может происходить как на льготной, так и на безвозмездной основе.

Система бонусов выражается в виде разовых выплат из прибыли (вознаграждение, премия). Различают также бонусы за отсутствие прогулов, за экспортные заслуги, за выслугу лет и целевые бонусы.

Планы дополнительных выплат связаны чаще всего с деятельностью работников сбытовых организаций по максимизации сбыта: подарки фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, связанных с работой. Это косвенные расходы, не облагаемые налогом и поэтому более привлекательные.

Льготы и компенсации, формально не связанные с результатами труда: премии за переход на службу из других компаний; расходы, связанные с переездом, продажей-покупкой квартир, недвижимости, трудоустройством; премии и другие выплаты, связанные с уходом на пенсию или увольнением.

Положение о выплате вознаграждения утверждает администрация и согласуется с выборным органом (если таковой имеется), а само оно выплачивается после подведения итогов хозяйственной деятельности.

Премия считается неординарным вознаграждением, так как должна выплачиваться лишь в определенных случаях. Исследования показали, что премирование мотивирует сильнее, чем ожидание повышения зарплаты. Для того чтобы премия играла роль действующего стимулирующего фактора, ее величина должна соответствовать не менее 30 % основного заработка. Кроме того, эффективность премирования предопределяется правильным выбором системы показателей. Премииальные выплаты в зависимости от конкретной ситуации бывают пропорциональными и непропорциональными достигнутым результатам. В последнем случае применяются так называемые акцентирующие и нивелирующие выплаты, а иногда и штрафы. При акцентировании суммы растут быстрее результата, а при нивелировании – медленнее. На практике существуют самые различные их комбинации.

Так, в рамках отрицательного стимулирования нивелируются передовики, а акцентируются отстающие, что позволяет подтянуть последних до необходимого уровня. При положительном стимулировании

акцентируются передовики, что выводит организацию на наивысшие стандарты деятельности.

Участие в прибыли, которое применяется с конца XIX в., прежде всего связано с распределением ее дополнительной величины, до 75 % которой может доставаться персоналу. Осуществляются такие выплаты, как правило, ежемесячно как в составе общей зарплаты, так и в виде дополнения к минимальной.

Участие в собственности может обеспечиваться путем продажи работникам опционов на покупку акций по твердым ценам.

В целом система денежных выплат призвана обеспечить большинству работников желаемый уровень дохода при условии добросовестного отношения к работе и выполнения своих обязанностей. Удовлетворенность материальным вознаграждением, его справедливый уровень стимулирует инициативу людей, формирует у них приверженность к организации, привлекает к ней новых членов.

В заключение рассмотрения экономических методов мотивации остановимся на косвенном стимулировании свободным временем. Его конкретными формами являются: сокращенный рабочий день; увеличенный отпуск; скользящий или гибкий график, делающий режим работы более удобным для человека, что позволяет заниматься и другими делами; предоставление отгулов за часть сэкономленного времени (пока не получившее в отечественной практике достаточного распространения).

Любая действующая система материального стимулирования имеет немало недостатков. Стимулирование не может охватить весь объем работ, поскольку многие трудовые функции вообще не фиксируются в должностных инструкциях и нормативных актах.

Существуют и неэкономические способы мотивации. К ним относится привлечение работника к участию в делах организации, которое предполагает, что им предоставляется право голоса при решении ряда проблем, как правило, социального характера. Важную роль играет также мотивация перспективой приобрести новые знания и навыки, что делает работников более самостоятельными, независимыми, придает им уверенность в завтрашнем дне.

Различные формы изучения людей, их мотивы говорят о том, что для многих из них важнее интерес к работе, ее содержательность и социальная значимость. И это соответствует их личным интересам, привычкам и склонностям. Приоритетными мотивами для других индивидов являются возможности профессионального и служебного роста, управлять ресурсами и людьми, быть хозяином положения, шефом. Это дает более высокую зарплату, интересную и содержательную работу, а также отражает признание заслуг и авторитета личности путем перевода в более высокую статусную группу. В то же время этот способ мотивации является внутренне ограниченным.

В соответствии с КЗоТ РФ образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная и безупречная работа, новаторство в труде и другие достижения вознаграждаются объявлением благодарности, ценным подарком, Почетной грамотой и т.д. Правилами внутреннего распорядка могут быть предусмотрены и другие поощрения. За особые трудовые заслуги работников представляются к поощрению, награждению орденами и медалями, нагрудными знаками.

Работникам предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, при продвижении на более квалифицированную работу или на более высокую должность.

Представители высшего звена в управлении обязательно должны участвовать в поощрении сотрудников, регулярно посещать подразделения. Только в этом случае система будет действенной.

Существует и показала себя эффективной система управления посредством делегирования обязанностей. Делегирование – передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение. Оно представляет собой средство, при помощи которого руководство распределяет среди сотрудников задачи, которые должны быть выполнены для достижения целей организации. Делегирование освобождает руководителя от выполнения второстепенных и рутинных операций, высвобождая время для решения важных и творческих вопросов. Оно является целенаправленной формой повышения квалификации сотрудников и способствует использованию их профессиональных знаний и опыта. Делегирование положительно влияет на мотивацию сотрудников. Они чувствуют себя хозяевами на участках работы, а это способствует раскрытию способностей, проявлению инициативы и самостоятельности.

Между материальными и нематериальными методами и способами существует взаимосвязь. Так, размер зарплаты влияет на оценку и самооценку работника, удовлетворяя тем самым его потребности в признании, уважении, самоуважении, самоутверждении. В то же время применение материальных стимулов без использования нематериальных не позволяет

стимулированию выполнить всех современных, присущих ему функций в полной мере. Таким образом, экономические и неэкономические методы и способы взаимно дополняют друг друга.

В контексте этого актуальной представляется иллюстрация системы мотиваций деятельности персонала в ОАО «Красноярский завод цветных металлов» («Красцветмет») им. В.Н. Гулидова, где гибко сочетаются экономические и нематериальные способы мотивации.

Основными целями разработанной и внедренной системы мотивации являются:

- привлечение персонала на предприятие;
- сохранение работников на предприятии;
- стимулирование производственного поведения работников, их стремления к достижению наилучших результатов на своем рабочем месте как средства достижения целей, стоящих перед предприятием в целом.

С учетом этого руководство ОАО «Красцветмет» в контакте с общественными организациями проводит целенаправленную работу по применению различных форм и методов мотивации деятельности персонала.

Оплата труда и материальное стимулирование

Оплата труда рабочих ОАО «Красцветмет» производится по повременно-премиальной системе на основе утвержденных тарифных ставок (окладов), фактически отработанного времени за месяц, предусмотренных «Положением об оплате труда, о доплатах и надбавках к основной заработной плате и премиях по итогам работы за отчетный период».

Для оплаты труда рабочих применяется 6-разрядная тарифная сетка с прогрессивным абсолютным и постоянным относительным возрастанием тарифных коэффициентов (см. таблицу).

Диапазон тарифной сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов) – 1:2.

Отдельным высококвалифицированным рабочим (начиная с IV разряда), занятым на особо важных и ответственных работах, взамен тарифных ставок устанавливаются персональные месячные оклады в размере до 150 % тарифной ставки присвоенного разряда. Работа служащих (руководителей, специалистов, обслуживающего персонала) оплачивается на основе повременно-премиальной системы оплаты труда.

Показатель	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1.0	1.15	1.32	1.52	1.74	2.0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов	–	0.15	0.17	0.20	0.22	0.26
Относительное возрастание тарифных коэффициентов, %	–	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0

Общий заработок штатного служащего складывается из должностного оклада, доплат, надбавок и премии по итогам работы за отчетный период. Должностной оклад определяется штатным расписанием (контрактом) в соответствии с должностной инструкцией. Работа, выполняемая сверх должностных инструкций и норм нагрузки (учебная, методическая), подтвержденная соответствующими документами, оплачивается служащему дополнительно в соответствии со специальным положением. В ОАО приняты следующие принципы оплаты труда:

- ориентация на достижение конечного результата;
- сочетание коллективного и личного интереса;
- оплата в зависимости от приоритета подразделения и сложности труда;
- поощрение за совмещение профессий;
- нижняя граница зарплаты – не ниже минимальной оплаты труда по коллективному договору, верхний предел оплаты отсутствует.

Оценка труда штатного персонала осуществляется один раз в три года путем изучения потенциала работников и их индивидуального вклада в конечный результат работы предприятия на основе: экономических результатов ОАО в целом и его подразделений, результатов выполнения годовых и месячных планов, оценки профессиональных знаний и умений, анализа равномерности загрузки работников.

В ОАО получили развитие социально-натуральные формы стимулирования работников и различные социальные программы. Завод участвует в финансировании строительства жилья работникам. Существует порядок распределения жилья с учетом результатов труда и социального положения работников. В интересах работников и членов их семей на балансе предприятия сохраняются: заводская поликлиника, спортивный универсальный комплекс, загородный спортивно-оздоровительный комплекс «Зеленые горки», база отдыха «Берендей», два детских сада, в штате которых имеются преподаватели для дополнительного образования по хореографии, плаванию и иностранному языку. Всем работникам основного производства осуществляются выплаты для питания на работе. На работу и с работы рабочие доставляются заводским транспортом. Все эти социальные услуги предоставляются работникам ОАО и их семьям бесплатно или на льготной основе. По существующему положению всем работникам ежегодно выплачиваются вознаграждения за выслугу лет и по итогам работы за год.

Руководство предприятия уделяет должное внимание и нематериальным формам мотивации труда. В распоряжении заводоуправления, общественных организаций есть широкий выбор средств морального стимулирования: Доска почета, выпуск специальных знаков для ветеранов труда, чествование лучших работников, публикации о них в информационном издании ОАО. Передовики производства представляются к на-

граждению орденами и медалями, почетными грамотами органов местной власти и субъекта Федерации, а также к присвоению звания «Почетный металлург». Поощрения в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами структурных подразделений ОАО, а также в связи с юбилейными датами работников подкрепляются материальным поощрением.

Юбилейными датами структурных подразделений ОАО считаются 25-, 50-, 75-летие со дня ввода подразделения в эксплуатацию. Юбилейными датами для работников считаются:

- для мужчин – 50 и 60 лет,
- для женщин – 50 и 55 лет.

Подготовка и переподготовка кадров, поощрение их путем продвижения по служебной лестнице носят в ОАО системный характер, являясь важным фактором воздействия на мотивацию работников с учетом их потребностей в профессиональном и должностном росте. С учетом этих задач администрацией завода утверждены два стандарта предприятия: система качества, подготовка кадров (стандарт предприятия – СТПСК-18.01.2000); система качества, обучение рабочих (стандарт предприятия – СТПСК-18.02.2001). Принятые стандарты устанавливают порядок обучения всего персонала завода. При этом персонал рассматривается в качестве ключевого фактора, определяющего эффективность использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия. Организация подготовки персонала ОАО основывается на следующих принципах: всеобщности, обязательности, непрерывности обучения и повышения квалификации.

С учетом сложившейся ситуации на заводе, когда процесс обновления кадров идет медленно и многие специалисты и управленцы среднего звена, начальники цехов перерастают свой служебный уровень и неизбежно теряют интерес, мотивацию в своей деятельности, принята программа ротации кадров.

Программа обеспечивает кадровый резерв за счет своих же работников. Перемещение персонала происходит внутри самого предприятия. По всем подразделениям составлены списки лиц, которые являются перспективными специалистами и могут, после определенной подготовки, занять руководящие должности.

Меры дисциплинарного воздействия и трудовая мотивация

Воздействие на мотивацию труда также увязывается с формированием желательного поведения работников и достижением необходимого уровня производительности.

Поэтому в ОАО используются дисциплинарные меры в целях борьбы с нежелательным поведением работников и низкой производительностью.

Примеры наказуемого поведения в ОАО:

- прогулы,
- опоздания,

- преждевременный уход с рабочего места,
- нарушения производственной дисциплины,
- нарушение правил охраны труда и промышленной безопасности,
- воровство.

В ОАО «Красцветмет» принята «Декларация предприятия», где в тесной связи решаются задачи воспитания корпоративного духа, таких потребностей, как приверженность и принадлежность к организации, чувства гордости за свой коллектив, стремление к профессиональному и карьерному росту.

Основные положения:

Каждому работнику ОАО гарантированы:

1) *культурные права*:

- на пользование услугами учреждений культуры и спорта ОАО,
- научную и творческую деятельность,
- интеллектуальную собственность и ее защиту,
- на отдых и досуг для благоприятного использования свободного времени в целях духовного, культурного и физического развития;

2) *социальные права*:

- на охрану здоровья и медицинскую помощь,
- социальное страхование;

3) *права на свободный выбор профессии, вида занятости*:

- профессиональную подготовку и переподготовку,
- продвижение по работе с учетом стажа и квалификации;

4) *права на охрану труда*:

- на безопасные рабочие места;
- профилактику и защиту от риска профессиональных заболеваний и производственного травматизма;
- информацию об опасных для здоровья факторах, связанных с работой;

5) *права на справедливое вознаграждение*:

- на оплату труда в соответствии с размерами, оговоренными в коллективном договоре и положении об оплате труда;
- повышенную оплату за работу во вредных условиях труда, в сверхурочное время, в ночное время, в выходные и праздничные дни;
- стимулирование добросовестного, инициативного, профессионального труда;

6) *права на ограничение рабочего времени*:

- на нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 ч в неделю и 8-часовой рабочий день;
- сокращенный рабочий день при работе во вредных условиях;
- неполное рабочее время для ухода за детьми, больными членами семьи, при инвалидности;
- согласованное неполное рабочее время;

7) *права на отпуск*:

- на предоставление различных видов оплачиваемых отпусков: ежегодного основного, ежегодного

дополнительного за особые условия труда, по беременности и родам, по уходу за малолетними детьми;

- использование основного отпуска по частям;
- получение компенсации при увольнении за неиспользованные основной и дополнительный отпуска;

8) *право на образование*:

– ОАО гарантирует оплату всех видов повышения квалификации и переподготовки работников за счет своих средств.

Меры поощрения и запрещения

На предприятии всемерно поощряется инициатива работников, которая обеспечивает:

- рост доходов предприятия от всех видов деятельности;
- разработку новых методов и технологических процессов и внедрение их в процесс производства;
- повышение имиджа предприятия в средствах массовой информации, администрации края, города, района;
- экономию материальных, энергетических ресурсов и сокращение затрат на производство продукции;
- повышение качества продукции, работ и услуг;
- совмещение профессий, овладение смежными профессиями и должностями;
- повышение квалификации и рост профессиональных знаний и умений сотрудников;
- участие во всех формах преподавательской деятельности (при подготовке рабочих кадров).

На предприятии запрещается:

- разглашение сведений, составляющих государственную, коммерческую и служебную тайну;
- употребление спиртных напитков в рабочее время и появление на работе в состоянии наркотического или алкогольного опьянения;
- применение к рабочим и служащим методов физического или грубого психологического воздействия;
- злоупотребление в любом виде финансовыми или материальными ценностями предприятия в личных или корыстных целях;
- курение на территории и в помещениях, кроме специально отведенных мест.

Поощряются деловые качества работника, необходимые для оптимального выполнения им своих функциональных обязанностей:

- дисциплинированность,
- самостоятельность,
- пунктуальность,
- исполнительность,
- трудолюбие,
- коммуникабельность,
- умение доводить порученное дело до конца,
- настойчивость,
- целеустремленность,
- предприимчивость,
- энергичность.

Поощряются нравственные качества работника, необходимые для работы в коллективе и выполнения своих функциональных обязанностей:

- отзывчивость,
- доброжелательность,
- внимательность,

– способность воспринимать критику.

Качество жизни, которое базируется на росте материальных потребностей и концепции всестороннего развития личности, является важнейшим условием роста производительности труда. Проблема мотивации деятельности актуальна не только для российских предприятий.

3.Е. Сахарова

ВСТУПЛЕНИЕ РОССИИ В ВТО И НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

Томский государственный университет

Исследования различных аспектов предстоящего к концу 2005 г. вступления России в ВТО непосредственно связаны не только с необходимостью урегулирования внешнеэкономической деятельности, но и потребностью в оценке последствий (позитивных и негативных) для внутренней экономики. Особую остроту при этом приобретают неблагоприятные демографические изменения (снижение рождаемости, естественная убыль населения, и прежде всего в трудоспособном возрасте, его старение, увеличение коэффициента демографической нагрузки и т.д.) и их проявления в отечественной экономике, в частности в усложнении решения задачи повышения производительности труда и роли интенсивных факторов в развитии производства.

В России, в отличие от Европы, депопуляция происходит под двойным давлением динамики рождаемости и динамики смертности. При этом следует отметить, что депопуляция 1980-х гг. приняла лавинообразный характер. Если сопоставить два периода (1986–1990 гг. и 1996–2000 гг.), то число родившихся в последнем периоде сократилось на 45 %, что примерно совпадает с сопоставлением довоенного и военного периодов, когда сокращение численности родившихся составило 44 %. Если сравнить по возрастные показатели смертности населения в 1980-е гг. и 1990-е гг., то «сверхсмертность» составила приблизительно 3–3.5 млн человек. По продолжительности жизни Россия «отстает» от среднеевропейского уровня на 5–7 лет, а от основных европейских стран на 12 лет. По данным ООН, среди стран Европы в России самая низкая продолжительность жизни населения. Среди азиатских стран Россия (по данному показателю) сопоставима с Индонезией, Гватемалой, Монголией, Марокко, Египтом, всеми государствами Центральной Азии и т.д., т.е. среди 50 стран она входит в худшую треть. В целом процесс воспроизводства населения в России характеризуется европейской рождаемостью и афро-азиатской смертностью.

Внешний миграционный прирост в России за период 1991–2001 гг. компенсировал лишь порядка 45 %

естественной убыли населения, причем если в начале этого периода компенсировалось 60–90 %, то в конце – лишь 8–22 % естественной убыли.

Обозначенные аспекты (если они не будут решены) могут привести к тому, что для отечественной экономики будет характерен регрессивный тип воспроизводства населения. В соответствии с прогнозами службы народонаселения ООН, к 2050 г. численность населения России может оказаться менее 100 млн человек.

По прогнозам, к 2016 г. на тысячу жителей будет приходиться 415 пенсионеров по старости, в то время как в начале 1999 г. она составляла 356 человек. Демографическая нагрузка (число нетрудоспособных на тысячу человек трудоспособного возраста), по оптимистичным прогнозам, снизится к 2010 г. по сравнению с 2000 г. на 96 человек и составит 590 человек. Ожидается дальнейшее ухудшение соотношения возрастных групп моложе и старше трудоспособного возраста. Так, доля лиц старше трудоспособного возраста к 2016 г. составит приблизительно 24.8 % общей численности населения при снижении численности лиц, вступающих в трудоспособный возраст, почти в два раза. Причем следует особо подчеркнуть, что процесс старения населения (особенно в трудоспособном возрасте) не только присущ для большинства субъектов РФ, но и имеет устойчивую тенденцию к углублению.

К негативным аспектам занятости следует также отнести усиление тенденций фрикционности и последствия длительной безработицы. С одной стороны, длительная безработица приводит к утрате человеком трудовых навыков, снижению профессиональных характеристик, а с другой стороны, к работникам, занятым в негосударственном секторе с его более низкой технической оснащенностью, недостатком средств для модернизации и обеспечения безопасных условий труда, предъявляются пониженные квалификационные требования.

В 2001 г. (в ноябре), по оценкам Госкомстата России, в неформальном секторе экономики было заня-