

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Учредитель — Федеральное государственное бюджетное учреждение  
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Журнал включен в список журналов ВАК — перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук**

«Социально-трудовые исследования» — рецензируемый журнал открытого доступа, публикующий оригинальные научные статьи с результатами актуальных исследований в социально-трудовой сфере.

Научные направления — экономика и социология.

Издается с 2010 г. Прежнее название журнала — «Охрана и экономика труда».

**Периодичность издания — 4 номера в год.**

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).  
Свидетельство ПИ № ФС77-74237  
от 2 ноября 2018 г.

Рукописи представляются в редакцию по электронной почте:  
**journal-ecotrud@vcot.info**

Условия публикации размещены на сайте:  
**<https://www.vcot.info/magazine>**

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.  
Индекс в каталоге «Роспечать»  
«Издание органов научно-технической информации» — 66271.

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала — исследовательский.

Поступающие в редакцию материалы должны отвечать высоким стандартам научности, отличаться оригинальностью, иметь исследовательскую базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

Редакция в обязательном порядке осуществляет рецензирование, научное и стилистическое редактирование всех материалов, публикуемых в журнале. Качество статей оценивается посредством тщательного, двустороннего слепого рецензирования.

Редакционная коллегия и пул рецензентов журнала объединяют ведущих экспертов мирового и национального уровней в области экономики и социологии.

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции.

При цитировании ссылка на журнал обязательна. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:  
**<https://www.vcot.info/magazine>**

---

## ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

**Волгин Н.А.**, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, председатель редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

## РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Кузнецова Е.А.**, кандидат социологических наук, заместитель председателя редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Буковинская М.П.**, доктор экономических наук, профессор, Межрегиональная академия управления персоналом, Киев, Украина

**Булавко В.Г.**, доктор экономических наук, профессор Белорусского государственного университета, Минск, Республика Беларусь

**Гаибназарова З.Т.**, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Корпоративное управление» Ташкентского государственного технического университета имени Ислама Каримова, Ташкент, Узбекистан

**Герций Ю.В.**, кандидат социологических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Дудин М.Н.**, доктор экономических наук, профессор, ИПР РАН, Москва, Россия

**Жанкубаев Б.А.**, кандидат экономических наук, доцент Университета «Нархоз», Алматы, Республика Казахстан

**Забелина О.В.**, доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Истомин С.В.**, доктор технических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Поволжский межрегиональный филиал, Саратов, Россия

**Катульский Е.Д.**, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Мальцева А.В.**, доктор социологических наук, СПбГУ, Санкт-Петербург, Россия

**Марио Антонио Перес Молина**, доктор философии, министерство экономики Республики Эль-Сальвадор

**Омельченко И.Б.**, кандидат экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Подвойский Г.Л.**, кандидат экономических наук, Институт экономики РАН, Москва, Россия

**Прокопов Ф.Т.**, доктор экономических наук, профессор, ВШЭ, Российский союз промышленников и предпринимателей, Москва, Россия

**Пушкин М.П.**, Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Россия

**Разумова Т.О.**, доктор экономических наук, профессор, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

**Разумов А.А.**, доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Роик В.Д.**, доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Сафонов А.Л.**, доктор экономических наук, профессор, Академия труда и социальных отношений, Москва, Россия

**Смирнов В.М.**, доктор экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Смирнов С.Н.**, доктор экономических наук, ВШЭ, ИНИОН РАН, Москва, Россия

**Тухашвили М.В.**, доктор экономических наук, профессор, Тбилисский государственный университет имени Иване Джавахишвили, Тбилиси, Грузия

**Хепп Р.-Д.**, доктор социологических наук, профессор Свободного университета, Берлин, ФРГ

**Шарков Ф.И.**, доктор социологических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, РАНХиГС, Москва, Россия

**Щербаков А.И.**, доктор экономических наук, профессор, РАНХиГС, Москва, Россия

# SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

Founded by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor"  
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

---

**The journal is included in the list of peer-reviewed scientific publications in which the main scientific results of dissertations for the degree of candidate of Sciences, for the degree of doctor of Sciences should be published**

---

**“Social and Labor Research”**  
is a peer-reviewed public journal that publishes original scientific articles with the results of relevant research in the social and labor sphere.

Research areas: economics and sociology.

Published since 2010. The previous name of the journal is “Labor Protection and Economics”.

**Publication frequency: 4 issues per year.**

The publication was re-registered with the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecommunications, Information Technologies and Mass Communications (Roskomnadzor). Certificate PI No. FS77-74237 of November 2, 2018.

Manuscripts are submitted to the editors via e-mail: **[journal-ecotrud@vcot.info](mailto:journal-ecotrud@vcot.info)**

More requirements for publication here:  
**<https://www.vcot.info/magazine>**

Peer-reviewed publication. Included in the Russian Science Citation Index.

Distributed by subscription. The index in the Federal Agency on Press and Mass Communications catalog is 66271.

The key principle and criterion for selecting materials for the journal is research.

The materials submitted to the editorial office must meet high standards of scientific character, be original, have a research base for analysis, assessments, and final scientific and practical results.

The editorial board is required to carry out expert evaluation (reviewing, scientific and stylistic editing) of all materials published in the journal. The quality of articles is assessed through a thorough, two-way, blind peer review.

The editorial board and the pool of reviewers of the journal bring together leading experts from the world and national levels in the field of economics and sociology.

The materials of the journal may not be used, in whole or in part, without the written permission of the publisher. When quoting a reference to the journal is required. The point of view of the editors may not coincide with the opinion of the authors of publications.

The journal is available on the website:  
**<https://www.vcot.info/magazine>**



---

## EDITOR-IN-CHIEFF

**Volgin N.A.**, Doctor of Economics, Professor, Chairman of the editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Work" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

## EDITORIAL BOARD:

**Kuznetsova E.A.**, Candidate of Sociological sciences, Deputy Chairman of the Editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Bukovinskaya M.P.**, Dr. Sci. (Econ.), Prof., Inter-Regional Academy of Personnel Management, Kiev, Ukraine

**Bulavko V.G.**, Doctor of Economics, Professor of the Belorussian State University, Minsk, Republic of Belarus

**Gaibnazarova Z.T.**, Candidate of Economic sciences, Associate Professor of the Department of corporate management of the Tashkent State Technical University named after I.Karimov, Tashkent, Uzbekistan

**Gertsii Yu.V.**, Candidate of Sociological sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Dudin M.N.**, Doctor of Economics, Professor, Market Economy Institute (MEI RAS), Moscow, Russia

**Zhakunbaev B.A.**, Candidate of Economic sciences, Associate professor of the University of National Economy, Almaty, Republic of Kazakhstan

**Zabelina O. V.**, Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Istomin S.V.**, Doctor of Engineering sciences, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Volga branch, Saratov

**Katulskiy E.D.**, Doctor of Economics, Professor, Honored Science Worker of the Russian Federation, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Mal'tseva A.V.**, Doctor of Sociological sciences, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

**Mario Antonio Perez Molina**, PhD in Philosophical sciences, Ministry of Economy of the Republic of El Salvador

**Omel'chenko I.B.**, Candidate of Economic Sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Podvoisklii G.L.**, Cand. Sci. (Econ.), Institute of Economics, RAS, Moscow, Russia

**Prokopov F.T.**, Doctor of Economics, Professor, Higher School of Economics, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Moscow, Russia

**Pushkin M.P.**, ILO Bureau for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

**Razumova T.O.**, Doctor of Economics, Professor, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

**Razumov A.A.**, Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Roik V.D.**, Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Safonov A.L.**, Doctor of Economics, Professor, Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

**Smirnov V. M.**, doctor of Economics, Federal state budgetary institution "Institute of labor" of the Ministry of labor of Russia, Moscow, Russia

**Smirnov S.N.**, Doctor of Economics, HSE, INION RAN, Moscow, Russia

**Tukhashvili M.V.**, Doctor of Economics, Professor, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia

**Hepp R.-D.**, PhD in Sociological sciences, Professor of the Free University Berlin, Berlin, Germany

**Sharkov F.I.**, Doctor of Sociology, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

**Shcherbakov A.I.**, Doctor of Economics, Professor, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

## НЕРАВЕНСТВО И УРАВНИТЕЛЬНОСТЬ В ОПЛАТЕ ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ И ПРОТИВОРЕЧИЯ



С 2010 года число миллиардеров в мире выросло вдвое и составляет 2153 человека. Сегодня в их руках сосредоточено состояние, равное всему, чем владеет 60 процентов населения земли. Такой вывод содержится в исследовании об имущественном неравенстве, подготовленном британским благотворительным объединением Oxfam. Что касается Российской Федерации, то в последнее время здесь понятия дифференциации, разрыва, различий, неравенства применительно к доходам населения приобретают скорее нежелательное, а часто и только отрицательное значение в силу роста расслоения населения по уровню и качеству жизни. Особо ощутимые параметры этого явления наблюдаются в области оплаты труда. Здесь ее различия и неравенство достигают двузначных и выше показателей. Согласно зарубежным методикам, необоснованно завышенная дифференциация в оплате труда (на уровне 1:30 и более) может привести в обществе к явно нежелательным социальным процессам и последствиям. С другой стороны, безмерное неоправданное занижение дифференциации в оплате труда порождает не менее отрицательное состояние в ее сфере – уравниловку, которая часто «господствовала», особенно на финише XX века, в распределительных отношениях, допуская выплату трудовых доходов между работниками по принципу «всем сестрам по серьгам».

В этих условиях интерес повышать свою квалификацию, работать качественнее и производительнее банально пропадал или минимизировался.

Поэтому дифференциация в оплате труда, учитывающая прежде всего, его количественные и качественные параметры, конечные результаты, профессионализм и талант работников – необходимое полезное действие. Она (дифференциация в оплате труда) всегда должна быть, тем более если речь идет не только и не столько об учете отраслевых и региональных особенностей и различий, форм собственности и хозяйствования предприятий и организаций, сколько конечных результатов труда и деятельности конкретных работников. Однако при этом целесообразно иметь оптимальные научно обоснованные пределы. Найти такой оптимум («золотую середину дифференциации») не просто, но и не безнадежно.

Наука дает некоторые рекомендации и методики в данном направлении. Например, исходной базой одной из них являются научно-практические результаты исследований, проведенных специалистами во главе с известным врачом Н.А. Амосовым. Они, в частности, установили, что наиболее одаренные, квалифицированные, ответственные, талантливые работники родственных квалификационных групп предприятий и организаций (рабочие, служащие, специалисты, руководители) в процессе своей трудовой деятельности могут добиться в три раза более высоких конечных результатов по сравнению с их антиподами (самыми низкоквалифицированными, ленивыми, безответственными работниками и т. д.). Для избежания уравниловки и необоснованного неравенства в оплате труда можно использовать это соотношение (1:3) при построении схем мотивации труда и дифференциации заработной платы. Такие схемы и методики их выбора с учетом особенностей конкретных предприятий и организаций приводятся в научной литературе, НИР и при заинтересованности ими можно воспользоваться.

Проблемы неравенства и уравнительности в оплате труда, доходах населения, сферах распределения и потребления в целом – наиболее острые и актуальные в современной науке и социально-экономических отношениях. От них зависят мотивация и отношение человека к труду, а значит – конкретные микро и макрорезультаты, благосостояние россиян.

Н.А. Волгин,  
главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Н.А. Волгин**

Неравенство и уравнительность в оплате труда: тенденции и противоречия ..... 5

### УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

**В.В. Перская**

Социальное неравенство – неизбежность преобладающей в мире модели социально-политического устройства ..... 8

### РЫНОК ТРУДА

**А.В. Кашепов**

Структура занятости в экономике по видам деятельности и основным профессиональным группам ..... 19

**А.М. Елин, В.В. Харькин**

Прогнозно-ориентированное управление сегментацией рынка труда ..... 31

**А.В. Золотов, Т.Н. Демичева, Е.В. Лядова, И.Н. Полушкина**

Об осуществлении прогноза Дж. М. Кейнса о переходе к трехчасовым сменам в производстве ..... 46

### ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

**Е.С. Садовая**

Концепция и реализация идеи безусловного базового дохода в контексте трансформации социально-трудовой сферы ..... 59

### ДЕМОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

**М.Н. Дудин, Е.В. Левина, А.Н. Анищенко**

Сокращение гендерного неравенства в процессе трудовых взаимоотношений в эпоху глобальной цифровизации ..... 73

**С.Г. Климова**

Инновативное поведение работающих россиян: повседневные практики и институциональные условия ..... 85

### ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

**Е.В. Васильева**

Аналитика и человеко-ориентированный дизайн в управлении интеллектуальным ресурсом государственной службы ..... 98

**Н.Н. Шестакова**

Перспективные свойства и качества человеческого капитала в процессе изменений в сфере труда ..... 114

### ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

**Н.М. Сладкова, О.А. Ильченко**

РОСТ: эффективный инструментарий оценки барьеров и определения драйверов производительности труда ..... 126

### ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

**Г.П. Дегтярев, А.Г. Дегтярев**

Пенсионная система Германии: параметры, структура, основные характеристики ..... 139

**М. Царцидзе, Н. Лацабидзе**

Структурные и отраслевые особенности рынка труда и занятости населения в Грузии ..... 153

**НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ** ..... 164

## CONTENTS

### EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

**N.A. Volgin**

Inequality and wage equalization: trends and contradictions..... 5

### LEVEL AND QUALITY OF LIFE

**V.V. Perskaya**

Social inequality is the inevitability of the prevailing model of social and political structure in the world ..... 8

### LABOR MARKET

**A.V. Kashepov**

Employment structure in the economy by types of activity and basic professional groups: analysis and forecast ..... 19

**A.M. Elin, V.V. Khar'kin**

Project-oriented management of the labor market segmentation ... 31

**A.V. Zolotov, T.N. Demicheva, E.V. Lyadova, I.N. Polushkina**

Implementing J.M. Keynes's prediction on switch to three-hour shifts in production..... 46

### INCOMES AND SALARIES

**E.S. Sadovaya**

Concept and implementation of the idea of universal basic income in the context of changing social labor sphere..... 59

### DEMOGRAPHY. PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY OF LABOR

**M.N. Dudin, E.V. Levina, A.N. Anishchenko**

Reducing gender inequality in labor relations in the era of global digitalization ..... 73

**S.G. Klimova**

Innovative behavior of Russian workers: practices and institutional environment ..... 85

### HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

**E.V. Vasilieva**

Analytics and human-oriented design in management intellectual resource of public service ..... 98

**N.N. Shestakova**

Perspective properties and qualities of human capital in the changing process of the world of work ..... 114

### LABOR PRODUCTIVITY

**N.M. Sladkova, O.A. Il'chenko**

Result-oriented labor system: an efficient tool for measuring barriers and determining labor productivity drivers..... 126

### INTERNATIONAL PRACTICES

**G.P. Degtyarev, A.G. Degtyarev**

Germany's pension system: parameters, structure, basic characteristic ..... 139

**M. Tsartsidze, N. Latsabidze**

Structural and sectoral features of the labor market and employment in the Republic of Georgia ..... 153

**NEW BOOKS AND WORKS** ..... 164

### СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал  
№ 1 (38) 2020

Главный редактор:  
Н.А. Волгин

Научный редактор:  
Г.Л. Подвойский

Редакторы:  
Е.А. Орехова  
В.А. Шадрин

Переводчик:  
М.Н. Анищик

Адрес редакции:  
105043, Москва, Земляной вал, 34.  
Тел.: +7 (495) 917-38-50.  
Web: <https://www.vcot.info/magazine>  
E-mail: [Journal-ecotrud@vcot.info](mailto:Journal-ecotrud@vcot.info)

Оформление подписки  
в редакции:  
Тел.: +7 (499) 164-98-74  
E-mail: [izdat@vcot.info](mailto:izdat@vcot.info)  
Шалаева Г.В.

Подписано в печать 10.03.2020  
Формат 60 x 84 1/8.  
Объем 164 с.  
Тираж – 500 экз.

Отпечатано  
в ООО «Сам полиграфист»  
г. Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

### SOCIAL AND LABOR RESEARCH Scientific and practical journal

No. 1 (38) 2020

Editor-in-chief:  
N.A. Volgin

Scientific editor:  
G.L. Podvoyskii

Editors:  
E.A. Orekhova  
V.A. Shadrin

Translator:  
M.N. Anishchik

Editorial office:  
Zemlyanoi val 34, Moscow, 105043.  
Tel.: +7 (495) 917-38-50;

Website:  
<https://www.vcot.info/magazine>  
E-mail: [Journal-ecotrud@vcot.info](mailto:Journal-ecotrud@vcot.info)

To subscribe:  
Tel.: +7 (499) 164-98-74  
E-mail: [izdat@vcot.info](mailto:izdat@vcot.info)  
G.V. Shalaeva

Sent for print on 10.03.2020  
Format - 60 x 84 1/8.  
Volume - 164 pages.

Circulation – 500 copies.  
Printed in OOO Sam Polygraphist, 42  
Vologradsky Prospect, Moscow.

# СОЦИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО — НЕИЗБЕЖНОСТЬ ПРЕОБЛАДАЮЩЕЙ В МИРЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКОГО УСТРОЙСТВА

**В.В. Перская**Финансовый университет, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-1988-4374>

## АННОТАЦИЯ

Статья исследует вопросы неизменности в современном мире приверженности экспертного сообщества развитых стран Запады концепции неолиберализма, несмотря на то, что именно неолиберальные ценностные ориентиры способствовали развитию бедности и диспропорциональности в распределении доходов как доминирующих тенденций глобального развития. С распадом СССР, блока стран СЭВ необходимость развитых стран Запады в формировании привлекательности существующей модели социально-политического и экономического развития фактически отмерла. В этих условиях на территории Европы модель социально-ориентированной экономики стала постепенно уступать место прагматизму и доминированию принципов капиталистического конкурентного развития. В США модель капиталистического жесткого конкурентного развития сложилась исторически. Европейская социализация общественного развития всегда рассматривалась в США в качестве элемента, сдерживающего экономическое развитие. В настоящее время в США в условиях роста социальных проблем и напряженности в обществе получает развитие наравне с политикой «сделать Америку снова великой» идея «государства всеобщего благосостояния».

Как результат доминирования в мировом сообществе чисто конкурентных капиталистических отношений стало проведение политики последовательного снижения роли государства в регулировании развития стран, что обострило проблемы нищеты и бедности, которые вышли на первый уровень вопросов, препятствующих динамике развития современного мирового сообщества.

Позиция экспертного сообщества, в т.ч. в рамках обсуждения проблем во время Всемирного экономического форума в 2019 г., была ограничена исключительно концепцией неолиберального мейнстрима, или снижения роли собственно государственного регулирования, формирования глобального правительства многостороннего общественного договора на уровне международной организации, способных обеспечить ликвидацию социального неравенства и диспропорциональности доходов в мировой экономике.

В статье рассмотрены различные аспекты национальной государственной политики ряда стран, позволяющие постепенно выравнивать уровень социальной обеспеченности граждан, поддержки среднего класса как основы стабильного развития. На уровне межгосударственного обсуждения анализируется вопрос активизации роли некоммерческих общественных организаций для преодоления диспропорциональности доходов и ликвидации крайней нищеты и бедности, особенно в развивающихся странах.

Проведено обоснование, что глобализация является определяющим трендом развития мировой экономики; но ее базовой проблемой в рамках существующей модели социально-политического устройства мирового сообщества являются бедность и диспропорциональность распределения доходов как на межстрановом уровне, так и внутри стран. Предложения по возможности заключения общественного многостороннего договора наднационального характера по сути есть рекомендации в рамках существующей неолиберальной модели и положений Вашингтонского консенсуса, 1992 г. Фактически преследуется цель создания глобального мирового хозяйства с упразднением роли национальных государств и утратой ими национальных интересов и суверенитета. Выявлено, что в ряде развитых стран (США, Германия, Франция и др.) получают развитие идеи отказа от упования на межгосударственность решения проблем; требования доступности образования и создания социальных лифтов, в том числе для молодежи; развития всеобщих систем социальной защиты и пр., что не принимается во внимание существующими национальными правительствами этих стран.

**Ключевые слова:** социальное неравенство; бедность; модель социально-политического устройства; доходы; социальные лифты; дифференциация доходов; образование; социально-ориентированная политика государства.

**Для цитирования:** В.В. Перская. Социальное неравенство — неизбежность преобладающей в мире модели социально-политического устройства. *Социально-трудовые исследования*. 2020;38(1):8-18. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-8-18.

© В.В. Перская. 2020.

# SOCIAL INEQUALITY IS THE INEVITABILITY OF THE PREVAILING MODEL OF SOCIAL AND POLITICAL STRUCTURE IN THE WORLD

**V.V. Perskaya**

Financial University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-1988-4374>

## ABSTRACT

The paper explores the invariability in the modern world of the developed Western countries expert community to the concept of neoliberalism, despite the fact that the neoliberal value orientations contributed to the development of poverty and income inequality as the dominant trends in global development. With the collapse of the USSR and the bloc of CMEA, Western countries virtually would not need to work on the attractiveness of the existing socio-political and economic development model. Under these conditions, in Europe, the model of a socially oriented economy was giving way to pragmatism and the dominance of the principles of capitalist competitive development. In the USA, the model of fierce capitalist competition was developed historically. In the United States, European socialization of social development was always regarded to as an element restraining economic development. Today, in the USA, in the context of growing social problems and tensions in the society, the idea of a "welfare state" is developing along with the policy of "making America great again". Due to the dominance of purely competitive capitalist relations in the world community, a policy was introduced to consistently reduce the role of the government in regulating the development of countries. This exacerbated the problems of extreme poverty that became the priority issues impeding the development dynamics of the modern world community.

The position of the expert community, including as part of the World Economic Forum 2019 discussions, was limited exclusively to the concept of the neoliberal mainstream, or to reducing the role of government regulation, forming a global government of a multilateral social contract at the level of an international organization, able to eliminate social and income inequality in the world economy.

The article considers various aspects of the national state policy of countries, which allow gradually equalizing social security of citizens, supporting the middle class as the basis for sustainable development. The interstate discussion analyzes enhancing the role of non-profit public organizations to overcome the disparity in incomes and eliminate extreme poverty, especially in developing countries.

The study justifies that globalization is a determining trend in the development of the global economy; but its basic problem within the existing model of the social and political structure of the world is poverty and income inequality both among countries and within countries. The proposals to conclude a public multilateral supranational treaty are essentially the recommendations within the existing neoliberal model and the provisions of the Washington Consensus, 1992. In fact, the aim is to create a global world economy with the abolition of the role of nation states and the loss of national interests and sovereignty. The author revealed that some developed countries (USA, Germany, France, etc.) elaborate ideas to refuse interstate problem solving; requirements for availability of education and the creation of social elevators, including for youth; development of universal social protection systems, etc., not considered by the existing national governments of these countries.

**Keywords:** social inequality; poverty; model of social and political structure; income; social elevators; income inequality; education; socially-oriented state policy.

**For citation:** V.V. Perskaya. Social inequality is the inevitability of the prevailing model of social and political structure in the world. *Social and labor research*. 2020;38(1):8-18. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-8-18.

## ВВЕДЕНИЕ

Начиная с 1776 г., когда вышла в свет работа Адама Смита «Богатства народов», неизменным оставался вопрос, почему одним странам или регионам свойственны рост и процветание, а другим – диспропорциональность и социальное расслоение, неравномерность развития. Так, по данным института Брукингса, самым бедным ре-

гионам США свойственен региональный доход на душу населения по уровню ниже, чем среднедушевой Монголии и Перу [1]. Одновременно возникает проблема прогнозной оценки развития процессов бедности в мировом сообществе как в целом, так и в разбивке по странам, в т. ч. к 2030 г. Проблемы неравенства и бедности приобрели в последнее десятилетие существенное значение

для мирового развития, особенно с принятием ООН целей устойчивого развития до 2030 г. (англ. Sustainable Development Goals), официально известных как преобразований нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. (англ. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development) [2]. Этой проблеме были посвящены заседания стран G-7 в 2018 г., в материалах которых указывалось, что в странах G-7 идет процесс сокращения неравенства, но средний рост доходов отстает от уровня роста ВВП [3, 20].

Несмотря на неоднократное обсуждение проблем неравенства и бедности на различных международных форумах, по ряду стран, главным образом Африканского континента, по-прежнему остаются актуальными вопросы плохой пригодности земель для сельского хозяйства, бремени инфекционных заболеваний, высокого риска стихийных бедствий, нехватки воды и проч. Эти районы, как правило, удалены от городов, что сужает экономические возможности для сельского населения. Глобальная карта «горячих точек бедности» [1], где проживает 1 млрд чел. из 3660 административных единиц, имеют де факто существенно ниже уровень дохода на душу населения против общегосударственного уровня ВВП на душу населения (в каждой из стран).

Это существенно ниже порогового значения 2011 г., когда и были определены цели устойчивого развития ООН на 2030 г. По данным [1], в мире насчитывается 840 «горячих точек бедности», а в 102 странах есть хотя бы одна такая точка. В частности, это:

- Тропическая Африка – от Сахеля до северной Анголы, до южных границ Замбии, Зимбабве и Мозамбика, а также до Мадагаскара;
- Тропическая Латинская Америка – отдельные части Центральной Америки, Карибское побережье Венесуэлы, а также большинство ее центральных и южных регионов, часть Эквадора и Колумбии, Суринам, Французская Гвиана и северо-восточная Бразилия;
- Центральная и Южная Азия – районы Таджикистана и Кыргызстана до большей части Афганистана, северо-западного Пакистана, Кашмира, большей части Непала, северо-восточных индийских штатов, а также частей Бангладеш и Мьянмы;
- Юго-Восточная Азия-Западная Океания – участки Камбоджи, Вьетнама, Филиппин, Индонезии, Восточного Тимора, Папуа-Новой Гвинеи и Соломоновых островов.

#### ПРЕДЛАГАЕМЫЕ МЕТОДЫ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ БЕДНОСТИ В РАМКАХ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ

В рамках доминирующей неолиберальной модели в начале 90-х годов рекомендовалось для ликвидации бедности в качестве панацеи рассматривать вынос реального сектора из развитых стран в государства, имеющие преимущество по численности населения. В настоящее время, исходя из страха роста экономического потенциала Китая (выступившего главным реципиентом выносимого реального сектора), в качестве инструмента ликвидации бедности предлагается рассматривать миграцию [1]. Реальность такова, что миграция, будучи сложным решением для человека, зависит от многих факторов. Как видно из табл. 1, динамика численности населения в горячих точках бедности вырастет более чем в два раза по сравнению с другими регионами развивающихся стран, при этом более бедные слои населения имеют низкий доступ к услугам здравоохранения и образования, но их показатели рождаемости гораздо выше, чем даже в стране, где эта точка находится. В этой связи экономическая миграция рассматривается экспертами как абсолютно перспективное направление для ликвидации бедности.

Помимо развития миграционной политики западным экспертным сообществом в рамках доминирующей в мире модели социально-политического развития рекомендуется реализовывать следующие пространственно-ориентированные политики на уровне государств по отношению к странам, где находятся эти «островки бедности»:

- инвестиции в человеческий капитал;
- развитие инфраструктуры и повышение ее ориентированности на рыночный тип отношений;
- повышение устойчивости регионов к природно-климатическим катаклизмам, стихийным бедствиям и гражданским конфликтам.

Согласно моделям, разработанным авторами исследования института Брукинга, США, [1] рост инвестиций в развитие человеческого капитала (или человеческого потенциала) на 1 пункт, равносильно тому, как если бы все страны региона повысили свой валовый региональный продукт на 10 пунктов. Сокращение числа смертей, как следствие региональных конфликтов, также увеличивает региональный Валовой национальный продукт (ВНП) на душу населения на 0,5 процентных пункта, а вот увеличение доступности для жителей поселений городской инфраструктуры практически не влияет на изменение регионального ВНП. Если же произойдет удвоение дорожной сети в

Таблица 1 / Table 1

Сравнительные данные уровней развития бедных регионов мира и развивающихся стран в целом /  
Comparative data on the development of the world's poor regions and developing countries as a whole

Характеристика / Characteristic	Горячие точки бедности / Poverty hotspots	Другие регионы развивающихся стран / Other regions of developing countries
Среднегодовые темпы прироста ВВП на душу населения (2006-2015 гг.)	0,9%	6%
Индекс развития человеческого потенциала	0,47	0,66
Прогнозируемые темпы прироста населения (2015–2030 гг.)	2,4%	1,0%

Источник / Source: J.L.Cohen, Raj.M.Desai, H.Kharas. The Geography of Poverty Hotspots. 24.09.2019. URL: [https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/09/24/the-geography-of-poverty-hotspots/?utm\\_campaign=Global%20Economy%20and%20Develo%E2%80%A6%206](https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/09/24/the-geography-of-poverty-hotspots/?utm_campaign=Global%20Economy%20and%20Develo%E2%80%A6%206) (дата обращения: 02.11.2019) / J.L.Cohen, Raj.M.Desai, H.Kharas. The Geography of Poverty Hotspots. 24.09.2019. URL: [https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/09/24/the-geography-of-poverty-hotspots/?utm\\_campaign=Global%20Economy%20and%20Develo%E2%80%A6%206](https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/09/24/the-geography-of-poverty-hotspots/?utm_campaign=Global%20Economy%20and%20Develo%E2%80%A6%206) (accessed on 02.11.2019).

регионе, то Валовой региональный продукт (ВРП) возрастает примерно на 1-1,5%. Исходя из этого, авторы предлагают за 10 лет за счет таких инвестиций увеличить региональный валовой продукт на душу населения более чем на 45%.

Однако в ряде стран такой подход оценивается как крайне пассивный и не отвечающий национальным интересам государств. В частности, в Индии и Пуупа-Новая Гвинеи все настойчивее звучит требование перераспределения ресурсов государственным сектором, в т. ч. средств доноров помощи развитию; в результате, эти страны смогли достигнуть улучшения показателей здоровья и образования маргинальных групп в отсталых регионах. На Западном берегу Африки спутниковая информация использовалась для того, чтобы сосредоточить ресурсы при восстановлении дорог и обеспечить множество точек доступа к крупным дорожным сетям. Фермеры Мозамбика повысили свою продуктивность за счет использования сети беспилотных летательных аппаратов, которые предоставляли очень подробные данные о урожайности сельскохозяйственных культур.

Следует заметить, что особое опасение в части распространения бедности и диспропорциональности доходов в мире вызывает положение молодежи. Так, из 1,2 млрд чел. в мире в возрасте от 15 до 24 лет 104 млн, что составляет около 9%, живут менее чем на 1,90 долл. США в день (по ППС 2011 г. в долл. США). По факту эта численность соответствует всему населению Германии и Австралии вместе взятых. Ожидается, что к 2030 г. абсолютное число бедной молодежи должно сократиться на 20 млн чел., но их доля в общей бедности в мире останется неизменной [4].

Эта «структурная» природа молодежной бедности обусловлена невысокими возможностями

занятости молодежи в развивающихся странах, низкой производительностью труда и слабой мобильной активностью молодых. Логичны предположения экспертов, что повышение мобильности молодежи – это решение проблем ухудшающегося положения в развивающихся странах.

Примечательно, что около 500 млн молодых людей живут в сельских районах, относительно низко развитых, причем 80 млн молодых людей в Африке живут сегодня в условиях крайней нищеты, составляя более 3/4 населения мира. К 2030 г. их численность, как ожидается, незначительно сократится – до 73 млн чел., а благодаря улучшению экономических условий к 2030 г. в нескольких африканских странах массово сократится число бедной молодежи, в т. ч.: в Эфиопии (сокращение на 4 млн), Мозамбике (2 млн), Кении (1 млн), и Уганда (0,9 млн) [4]. В государствах к югу от Сахары демографическая ситуация будет иметь восходящий тренд, но позитивные плоды омоложения общества в этих странах пока ожидать преждевременно.

Авторы доклада «Ускорение сокращения бедности в Африке», подготовленного Всемирным банком, указывают следующие направления, требующие принятия коллективных решений:

- снижение рождаемости;
- повышение продуктивности сельского хозяйства, особенно в отношении продовольственных культур (африканская зеленая революция);
- устранение рисков и конфликтов;
- увеличение мобилизации внутренних ресурсов и перераспределение их в пользу бедных групп [5].

Быстро растущие темпы урбанизации и традиционно сохраняющееся наследие сельской бедности – это сдерживающие факторы роста благосостояния к 2030 г. По нашему мнению, логичным

выводом является то, что преобразование этого сложного ландшафта возможно только путем трансформирования социально-политической модели в целом в мировом развитии, именно это таит в себе скрытый потенциал обеспечения экономической динамики, причем не только для развивающихся стран. Этот же тезис имеет место и для экономик развитых стран. Рассмотрим его на примере США.

Оценивая социально-политическую модель США, исследователи исходят, как правило, из такой традиционной для американского социума характеристики как индивидуализм. В индивидуалистических обществах люди действуют в культурной среде, которая формирует их склонности определять приоритеты своих целей и меньше полагаться на контекстуальные факторы при оценке других [6].

Применительно к России и таким государствам как Южная Корея, Китай, авторы указывают на коллективизм, т. е. люди отдают приоритет целям на уровне группы, а при оценке других придается большее значение ситуативным факторам [6].

При этом исследователи отмечают, что социально-ценностная ориентация – это относительно устойчивая характеристика, которая формируется в раннем детстве и сопровождает развитие личности на протяжении всей жизни как части общего социума. Фактически она определяет поведение и отношение людей в самых разных ситуациях, включая принятие решений, сотрудничество, благотворительность, решение проблем, процессуальное правосудие и доминирующие политические взгляды общества в целом.

Подтверждением выше изложенного является, например, отношение американского общества к приоритетам государственной политики на 2019 г. Так, 70% опрошенных определяют приоритет в виде экономической политики, 69% – в частности возмещения расходов на здравоохранение, 67% – противодействие терроризму, 67% – социальной безопасности, 67% – Medicare, 60% – вопросы ликвидации нищеты и бедности и 56% – экологии. Вопросы эмиграции и рабочих мест являются важными примерно для 50-51% опрошенных<sup>1</sup>.

По данным Гэллапа, разрыв между самыми богатыми и самыми бедными домохозяйствами США в настоящее время является самым большим за последние 50 лет, несмотря на то, что средний

доход домохозяйств США достиг нового рекорда в 2018 г., в эпоху политики «Сделать Америку снова великой», провозглашенную Президентом США Д. Трампом. Неравенство доходов в США в 2018 г. было «значительно выше», чем в 2017 г., говорится в последнем отчете американского общественного опроса Бюро переписи населения. В девяти штатах США (Алабама, Арканзас, Калифорния, Канзас, Небраска, Нью-Гемпшир, Нью-Мексико, Техас и Вирджиния) разрыв в доходах увеличился. Уровень бедности в США, рассчитанный от численности населения региона<sup>2</sup>, в зависимости от штата колеблется в пределах от 76% (в штате Миссисипи из примерно из 3 млн чел. около 621 тыс. чел. находятся за гранью бедности) до 84% (штат Нью – Гемпшир, из 1,3 млн чел. – примерно 104 тыс. чел. бедные).

Довольно интересно, что такое неравенство росло на фоне динамики роста национальной экономики и невысоком уровне безработицы [7].

Индекс Джини в США оставался почти стабильным в течение последних лет, изменившись на сотые доли, с 0,482 в 2017 г. до 0,485 в 2018 г. Бюро переписи США отмечает, что в 2006 г. этот показатель составлял 0,464. При этом, в пяти штатах США (Калифорния, Коннектикут, Флорида, Луизиана и Нью-Йорк – и в округе Колумбия и Пуэрто-Рико) уровень неравенства был традиционно выше, чем в остальной части США. Средний доход домохозяйств США составляет 201 937 долларов (2018 г.), но в 29 штатах и Пуэрто-Рико средний доход домохозяйства значительно ниже, чем общегосударственный средний показатель.

В США традиционно исследуется индекс благополучия/благосостояния, который в 2019 г. составил величину, равную 61,4, прекратив свое падение, имевшее место в 2017-2018 гг. Индекс благосостояния рассчитывается по шкале от 0 до 100, где 0 обозначает наименьшее возможное благосостояние, а 100 – максимально возможное благополучие. Определяется он как правило, методом опроса в течение продолжительного периода времени большой группы респондентов.

Составляющими индекса благополучия выступают пять основных элементов благосостояния, традиционно оцениваемых населением США как определяющими/базовыми уровень жизни в США [8]:

- карьера (удовлетворенность работой, мотивация достижений целей);

<sup>1</sup> Приоритеты государственной политики США на 2019 г. URL: [https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/02/04/state-of-the-union-2019-how-americans-see-major-national-issues/pp\\_2019-01-24\\_political-priorities\\_0-02/](https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/02/04/state-of-the-union-2019-how-americans-see-major-national-issues/pp_2019-01-24_political-priorities_0-02/) (дата обращения: 20.10.2019)

<sup>2</sup> Poverty Rate By State 2019. URL: <http://worldpopulationreview.com/states/poverty-rate-by-state/>. (дата обращения: 22.10.2019)

- общение (поддерживающие отношения и место любви в жизни);
- финансовый аспект (управление экономикой жизни, возможность снизить стрессы и повысить безопасность жизни);
- сообщество (удовлетворенность жизненным укладом в обществе, ощущение безопасности существования, есть ли чувство гордости за свое общество);
- физическое состояние граждан (здоровье и достаточность энергии у персоналий для реализации ежедневных дел).

Однако по мнению кандидата в президенты США Б. Сандерса, в Соединенных Штатах больше неравенства в доходах и распределении богатства, чем в любой крупной стране мира, и в настоящее время оно существенно выше, чем даже в 20-х годах прошлого века, накануне Великой рецессии. Миллионы американцев работают на двух или трех работах, чтобы прокормить свои семьи, а три самых богатых человека в США обладают большим богатством, чем нижний дециль американского населения. За последние 30 лет доходы 1% населения США, т. е. самых богатых, выросли на 21 трлн долл., а нижний дециль фактически потерял 900 млрд долл. Другими словами, произошла массовая передача богатства от тех, у кого слишком мало, к тем, у кого слишком много [9].

Чтобы ликвидировать возмутительно высокий уровень неравенства, существующий в Америке, и восстановить исчезающий средний класс, в США предлагается установить ежегодный налог на чрезвычайное благосостояние супербогатых домохозяйств США. Этот налог на имущество [9] будет применяться только к чистой стоимости активов, превышающей 32 млн долл. США, и в следующем десятилетии может составить примерно 4,35 трлн долл. США. Домохозяйства, чьи собственные капиталы не превышают 32 млн долл., этим налогом облагаться не будут. Доход, полученный за счет этого налога, будет использован для финансирования доступного жилья, универсального ухода за детьми и поможет финансировать программу Medicare for All [9].

Существующий в настоящее время налог на богатство в США (или налог на имущество) непропорционально сказывается на доходах семей рабочего класса, т. к. большая часть имущества, принадлежащего среднему классу, уже обложена налогом [9].

По словам американского экономиста А. Ривлина, США «разделены таким образом, что это напоминает социальные потрясения 1960-х годов или, что еще хуже, великую гражданскую войну

1860-х г. Повышение вновь значимости «красного государства» по сравнению с «голубым государством» в настоящее время привело к росту расизма, национализма, ксенофобии и гомофобии, которые слишком часто выражаются через насильственные действия. Поистине, великая страна, достойная современной исключительности, должна принять вызов и залечить раны ненависти и раскола, предоставив всем американцам возможность участвовать в растущей экономике, которая дает им общее процветание» [10].

Все чаще в американской повестке дня возникают вопросы о возобновлении практики развития «ученичества и культуры непрерывного обучения», чтобы каждый американец имел доступ к навыкам, необходимым для обретения своего места и лучшей работы в современной экономике. Вновь ставится вопрос о поддержке инноваций, усилении более тесной взаимосвязи между бизнесом и исследователями в региональных колледжах и университетах.

Наличие в ряде городов бизнес-инкубаторов, в т. ч. по возрождению сельского хозяйства, передового производства, устойчивого энергетического обеспечения и развитию отраслей, основанные на знаниях, – это идеи, которые поднимаются для обсуждения представителями обеих партий в предвыборный период. Эксперты отмечают необходимость возобновления внутренних инвестиций в инфраструктуру, в общественную безопасность и рационализацию дорожного движения с целью ликвидации пробок, вызванных старением дорог и мостов.

Именно в США в 2019 г. вновь ставится задача повышения национальной производительности труда и международной конкурентоспособности, воссоединения хозяйственной целостности всей территории США и развития мобильных и широкополосных сетей, чтобы 5G коммуникация не стала новым «цифровым разрывом» между центрами роста городов и районами с более низкой численностью населения и образовательным уровнем.

Для США актуально привлечение и удержание на территории страны молодых работников, стремящихся создавать семьи и воспитывать детей. Молодым людям нужны кинотеатры, рестораны и бары, поэтому большинство средних и малых городов должны обеспечить эти услуги молодым семьям. Региональные больницы, будучи крупнейшими работодателями, должны оставаться открытыми и доступными для всех. Только здоровые сообщества могут заботиться о своих бедных и пожилых, поэтому США необходима новая наци-

ональная экономическая стратегия, которая будет иметь широкую поддержку и обеспечит большую открытость и возможности для людей и регионов, в т. ч. отстающих [10].

Бедность и социальное неравенство — это проблемы развитых стран. По данным ОЭСР, почти каждый ребенок в семи странах ОЭСР живет в семье, имеющей крайне низкий уровень дохода, и эта доля растет во многих странах, в том числе в Греции, Италии и Испании. Неравенство доходов в странах «семерки» в 2014 г. характеризовалось тем, что 20% самых богатых людей заработали почти в шесть раз больше, чем 20% самых бедных людей в странах G7. Что касается благосостояния, то в 2014 г. 40% граждан в части распределения богатства получили лишь 3% от общего благосостояния домохозяйств стран G7, а 10% — 54% от общего благосостояния. Налицо крайняя неравномерность развития обществ рассматриваемых стран: у 42 человек было столько же богатства, сколько у 3,7 млрд людей, составлявших в 2017 г. бедную половину населения мира. Гендерный разрыв в доходах стран G7 уменьшился, но остался на уровне 43%. Разница в ожидаемой продолжительности жизни в возрасте 30 лет между людьми с высоким и низким уровнем образования оценивается в семь лет для мужчин и четыре года для женщин. Этот разрыв увеличился в ряде стран. Характерен и тот факт, что дети, родившиеся в обеспеченных семьях, получавших в два раза больше среднего дохода 40 лет назад, в настоящее время зарабатывают на 40% больше, чем дети, вышедшие из семей со средним доходом. Учащиеся из малообеспеченных семей в странах G7 набирают на 39 баллов ниже по математике (это эквивалентно целому году обучения в школе), чем студенты из относительно более обеспеченных семей. В качестве рекомендаций было предложено на заседаниях ВЭФ сформировать механизм адаптации к изменяющимся условиям труда и видам трудовой занятости, повысить инвестиции государств и частных компаний в человека, усилить кооперативное партнерство государств и компаний, формировать более справедливые налоговые системы и создавать условия для предотвращения уплаты налогов посредством использования офшорных гаваней или схем, а также повышать уровень экономического роста [11].

Генеральный секретарь ОЭСР Х.А. Гурриа Тревиньо подчеркнул, что наступил переломный момент и не может быть компромисса между ростом и равенством<sup>3</sup>. Неравенство доходов в странах

ОЭСР находится на самом высоком уровне за последние полвека. Средний доход 10% самых богатых людей примерно в девять раз выше, чем у 10% самых бедных людей по ОЭСР против семи раз превышения 25 лет назад.

Все более иллюзорными становятся возможности использования «социальных лифтов» для граждан, родившихся в странах ОЭСР, для продвижения по социально-общественной иерархической лестнице. В среднем, необходимо прожить четыре поколения, чтобы по уровню доходов выйти из того же дециля, что их предки: для Индии, Китая и Венгрии — семь поколений, для США — пять поколений, для Германии, Чили, Франции и Аргентины — шесть поколений, а для ЮАР — девять поколений. Во всех указанных странах наблюдается достаточно низкая социальная мобильность, особенно среди молодежи, что отрицательно влияет не только на уровень благосостояния населения, но и на политическую стабильность государственных систем. Чем ниже эффект социальных лифтов, тем более сильной должна быть репрессивная сила госаппарата страны [12]. Тем, кто родился в малообеспеченных семьях, гораздо меньше шансов дано условиями жизни, чтобы достичь не то что вершины, но хотя бы уровня среднего класса.

Политика, предложенная ОЭСР и направленная на обеспечение социальной мобильности, включает:

- поддержку семей, создание условий для воспитания маленьких детей, равенство в воспитании девочек и мальчиков, что должно обеспечить большие качественные возможности для подростков;
- смягчение неравномерности условий жизни, в том числе за счет использования проектного финансирования развития общества;
- поиск новых форм обеспечения занятости, среди прочего за счет развития информационного общества, протекционизма<sup>4</sup>.

Другими словами, ОЭСР призывает к всеобъемлющей стратегии борьбы с бедностью начиная с 2019 г., предлагая усилить роль социальных функций, в первую очередь, государства.

Если глобализация не подчиняется никаким правилам и не регулируется, все преимущества достаются сильным и богатым [13]. Из исследований МВФ следует, что финансовая глобализация привела к «значительному увеличению неравенства», так же как рост торговли в некоторых развиваю-

<sup>3</sup> Сайт ОЭСР. URL: <http://www.oecd.org/social/inequality.htm> (дата обращения: 01.2.2019).

<sup>4</sup> Сайт ОЭСР. URL: <http://www.oecd.org/els/soc/broken-elevator-how-to-promote-social-mobility-9789264301085-en.htm>.

щихся странах. Аналогичным образом, изменение климата является симптомом крайне неравной экономики, в которой богатые используют окружающую среду для личной выгоды<sup>5</sup>. «Глобализация 4.0 должна предложить новый нарратив, чтобы заменить оскорбительный, ресурсограбительский и сексистский неолиберализм последних нескольких десятилетий. Нам понадобится гораздо больше сотрудничества между правительствами, чтобы переписать правила финансов, торговли, заработной платы и налогообложения. Только тогда мы сможем гарантировать, что «4IR» принесет пользу обычным людям» [14]. В этой связи эксперты ВЭФ указали на необходимость разумного сочетания стимулов и рестрикций, возможностей государственной собственности и приватизации, иными словами разумного регулирования, чтобы управлять изменениями, которые формируют жизненные условия всего человечества. Целесообразен также новый подход к налогообложению и государственным расходам. Самые богатые домохозяйства и корпорации избегали долго не уплачивать справедливую долю, препятствовали значимой реформе. Особенно разочаровывало то, что лидеры бизнеса на последней встрече в Давосе отмечали снижение налогообложения на 1 трлн долл. США благодаря налоговой реформе, инициированной президентом США Д. Трампа. Если элиты, действующие из лучших побуждений, серьезно настроены вступить в более инклюзивную форму глобализации, они должны подкрепить свои слова делами [14].

При этом эксперты ВЭФ рассматривают исключительно возможности многосторонности как единственный способ решения политических задач. Рамки международного сотрудничества должны стать гораздо более демократичными, феминистски ориентированными и подчинены интересам простых людей. Иными словами, только многосторонние институты в рамках неолиберального подхода мейнстрима в состоянии обуздать корпоративные злоупотребления и защитить гражданское общество от растущего авторитаризма. Ответственное, смелое руководство со стороны национальных правительств также будет необходимо для управления глобализацией 4.0. Вместо того, чтобы просто пытаться манипулировать гневом граждан, политики должны понимать и устранять коренные причины своего недовольства [14].

<sup>5</sup> Сайт LinkedIn. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/climate-change-symptom-our-broken-economy-winnie-byanyfima>.

Необходимо подчеркнуть, что многосторонность не идентична многополярности или полицентризму. Полицентризм базируется на взаимодействии государств, сохраняющих и развивающих национальную, социально-политическую идентичность социума, исторические корни, но при этом не вмешивающихся в социально-политическое устройство других стран, уважая их суверенитет, независимую внутреннюю и внешнюю политику.

Многосторонность или многовекторность в современной трактовке – это взаимодействие сторон, практически принимающих доминантное положение одного из государств-лидеров мирового сообщества; это согласие на унификацию и стандартизацию критериев и ценностных ориентиров социальной, включая культурные детерминанты, жизни общества. Полицентризм ориентирован на сохранение регулирующей роли государства, на развитие межгосударственного взаимодействия и партнерских связей.

Многовекторность и многосторонность направлены де-факто на снижение роли национального государственного регулирования в пользу наднациональных институтов, на распространение глобализации без ограничения, фактически ставя социальное благополучие общества в зависимость от вспоможествований на основе доброй воли меценатов или отдельных филантропов, включая социальную миссию государства.

В развитие такого понимания многосторонности в рамках ВЭФ (Всемирного экономического форума) – ведущего международного экономического форума последних десятилетий – утвердилось следующее восприятие ликвидации бедности. Для более справедливого распределения доходов на межстрановом и внутривострановом уровнях, для ликвидации устойчивой бедности и создания социальных лифтов необходимо наднациональное регулирование на основе многосторонних международных договоров, сосредоточенное в руках международных организаций. Роль национальных правительств и политик социально-экономического выравнивания диспропорциональностей в национальных хозяйствах практически не рассматривается, так как доминирует точка зрения, что государство в условиях глобализации должно постепенно, передавая на наднациональный уровень свои компетенции, отмирать.

Однако даже для Европы приверженность неолиберальной доктрине не отвечает реальным требованиям населения. Во всех странах Европы богатые слои в основном сохранили свое состоя-

ние и влияние. В Греции безработица была ключевым фактором: в 80% бедных семей глава семьи работал большую часть года в 2007 г. по сравнению с 66% в 2014 г.; за тот же период реальная минимальная заработная плата упала примерно на 20%. В Великобритании, к примеру, несмотря на растущий уровень занятости, экономический рост и богатство населения, 1/5 часть британцев остается в бедности [15].

Даже представители защитников экологии ЕС (достаточно реакционная группа политиков ЕС) подготовили Петицию, где экономическая политика должна оцениваться с позиции ее влияния на благосостояние людей, использование ресурсов, на снижении неравенства и обеспечение достойного труда, превратив Пакт о стабильности и росте (SGP) в Пакт о стабильности и благополучии [16]. Новая экономика должна быть ориентирована непосредственно на человеческое и экологическое благополучие [16], так как решение социальных проблем в европейских странах требует более справедливого распределения доходов и богатства, которые уже есть. В настоящее время попытки стимулировать рост путем увеличения задолженности, сокращения экологических норм, увеличения рабочего времени и сокращения социальной защиты – есть агрессивное стремление к росту любой ценой, что разделяет общество, создает экономическую нестабильность и подрывает демократию [16].

Конфликты, изменение климата и коррупция являются одними из самых глубоких и масштабных проблем, с которыми сталкиваются страны Восточной Европы после присоединения к ЕС. Все это способствует росту нестабильности, увеличению числа голодных людей, вынужденных перемещаться по миру, беспрецедентными угрозами для биоразнообразия, массовой миграции и политической нестабильности [17]. Эти проблемы носят международный характер и взаимосвязаны по своему характеру, поэтому даже в ОБСЕ ставится вопрос о согласованных усилиях многостороннего характера. «После падения коммунизма в стране (Албании) наблюдались волны народного недовольства, вызванные отсутствием прогресса в реформах, направленные на поддержание верховенства закона, на борьбу с коррупцией, с организованной преступностью и изменению ландшафта средств массовой информации» [17].

Существует прогноз, что к 2030 г. мир будет в основном богатым и в значительной степени старым, с 8,3 млрд жителей, что примерно на 700 млн больше, чем сегодня. Он претерпит существенные трансформации, и в частности, по оценке Н. Kharas и W. Fengler, 2,6 млрд чел. будут в группе малообеспеченных и с плохим здоровьем, а 5,6 млрд чел. – будут устойчиво в группе среднего класса [18], если мир не сменит социально-политические ориентиры своего развития.

## ВЫВОДЫ

Подводя итоги вышеизложенному, следует акцентировать внимание на следующем.

1. Существующая неолиберальная модель экономического развития и доминирование в социально-политическом устройстве общества принципов исключительно жестких капиталистических отношений ведут к обострению в мире социально-политического неравенства, росту коррупционности и нестабильности.

2. Экономическая глобализация обеспечивает высоко позитивное воздействие на поступательность экономического развития, но она приобрела черты и характеристики, определяющие распределение бонусов от нее узкому кругу лиц, что в условиях отмирания регулирующей роли государства обуславливает развитие высочайшей степени диспропорциональности распределения доходов и социальной нестабильности, развитие конфликтов и разнообразных социальных потрясений, практически во всех странах мира.

3. При сохранении рыночной модели хозяйствования в мировом сообществе необходимо принятие на уровне отдельных государств в рамках действующих основных законов государств положений о социальной миссии государства как института регулирования и управления. Именно социализация экономической политики каждого национального государства в условиях трансформирования мирового сообщества от монополярности к полицентризму позволяет изменить общественно значимый ландшафт социально-политического развития страны, обеспечить справедливость в обществе и снизить дифференциацию в уровнях развития территорий и домашних хозяйств, дестабилизирующих национальное развитие.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. J.L. Cohen, Raj.M.Desai, H.Kharas. The Geography Of Poverty Hotspots. 24.09.2019. [https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/09/24/the-geography-of-poverty-hotspots/?utm\\_campaign=Global%20Economy%20and%20Develo%E2%80%A6%206](https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/09/24/the-geography-of-poverty-hotspots/?utm_campaign=Global%20Economy%20and%20Develo%E2%80%A6%206) (accessed on 28.10.2019).
2. Arjun Jayadev. How to Grow the Economy While Reducing Inequality/APR 27, 2018 URL: <https://www.ineteconomics.org/perspectives/blog/how-to-grow-the-economy-while-reducing-inequality> (accessed on 28.10.2019).
3. Does Social Inequality Stimulate The Economic Growth? (On The Examples Of The Chosen Developing Countries)» 2018/ Review of Business and Economics Studies, Vol.6, N1, p.43-55. (accessed on 28.10.2019).
4. K. Hamel, C. Di Nucci. More than 100 million young adults are still living in extreme poverty. Okt.17, 2019. URL: [https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/10/17/more-than-100-million-young-adults-are-still-living-in-extreme-poverty/?utm\\_campaign=Brookings%20Brief&utm\\_source=hs\\_email&utm\\_medium=email&utm\\_content=78264704](https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/10/17/more-than-100-million-young-adults-are-still-living-in-extreme-poverty/?utm_campaign=Brookings%20Brief&utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=78264704) (accessed on 28.10.2019).
5. Louise Fox. Assessing past and future strategies for reducing poverty in Africa. October, 21,2019. // [https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2019/10/21/assessing-past-and-future-strategies-for-reducing-poverty-in-africa/?utm\\_campaign=Global%20Economy%20and%20Development&utm\\_source=hs\\_email&utm\\_medium=email&utm\\_content=78945904](https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2019/10/21/assessing-past-and-future-strategies-for-reducing-poverty-in-africa/?utm_campaign=Global%20Economy%20and%20Development&utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=78945904) (accessed on 28.10.2019).
6. Chanki Moon, Giovanni A. Travaglino, Ayse K. Uskul. Social Value Orientation and Endorsement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism: An Exploratory Study Comparing Individuals From North America and South Korea. Published online 2018 Nov 20. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6255969/> (accessed on 28.10.2019).
7. Bill Chappell. U.S. Income Inequality Worsens, Widening To A New Gap September 26, 2019 URL: <https://www.npr.org/2019/09/26/764654623/u-s-income-inequality-worsens-widening-to-a-new-gap> (accessed on 28.10.2019).
8. Dan Witters.U.S. Wellbeing Declines Halted in 2019. URL: [https://news.gallup.com/poll/266978/wellbeing-declines-halted-2019.aspx?utm\\_source=alert&utm\\_medium=email&utm\\_content=morelink&utm](https://news.gallup.com/poll/266978/wellbeing-declines-halted-2019.aspx?utm_source=alert&utm_medium=email&utm_content=morelink&utm) (accessed on 02.11.2019).
9. Б. Сандерс. Налог на экстремальное богатство. URL:<https://berniesanders.com/issues/tax-extreme-wealth> (дата обращения: 28.10.2019).
10. Алиса Ривлин, Аллан Ривлин и Шери Ривлин. Мысли о том, как ликвидировать разногласия в Америке. URL: [https://thehill.com/opinion/finance/465185-alice-rivlin-my-final-thoughts-on-how-to-heal-divisions-in-america?utm\\_campaign=Economic%20Studies&u](https://thehill.com/opinion/finance/465185-alice-rivlin-my-final-thoughts-on-how-to-heal-divisions-in-america?utm_campaign=Economic%20Studies&u) (дата обращения: 02.11.2019).
11. Саммит G 7 в Канаде. Achieving Growth That Works For Everyone, (2018) G-7? 2018. URL: <https://g7.gc.ca/en/official-documents/achieving-growth-works-everyone> (дата обращения: 02.11.2019).
12. Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility.Published on June 15, 2018. OECD. URL: 6 Emma Charlton. Why rich countries are seeing more poverty. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/why-rich-countries-are-seeing-more-poverty> (accessed on 28.10.2019).
13. Balestra, C. et al. (2018), "Inequalities in emerging economies: Informing the policy dialogue on inclusive growth", OECD Statistics Working Papers, 2018/13, OECD Publishing, Paris. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/6c0db7fb-en> (accessed on 28.10.2019).
14. Winnie Byanyima. Globalization 4.0 can be a bright future - if we break out of the injustices of the past. URL:<https://www.weforum.org/agenda/authors/winniebyanyima&xid=17259,15700023,15700186,15700190,15700248&usg=ALkJrhjOecTakonl01Q7FzHV6xXUhwDRQ> (accessed on 28.10.2019).
15. Emma Charlton. Why rich countries are seeing more poverty. URL:<https://www.weforum.org/agenda/2018/11/why-rich-countries-are-seeing-more-poverty/> (accessed on 28.10.2019).
16. Европа, пора положить конец зависимости от роста. <https://you.wemove.eu/campaigns/europe-it-s-time-to-end-the-growth-dependency> (дата обращения: 18.10.2019).
17. Elona Gjebrea Hoxha For the sake of security and political stability, parliaments must pursue sound governance 11/06/2019. // <https://www.euronews.com/2019/06/11/for-the-sake-of-security-and-political-stability-parliaments-must-pursue-sound-governance> (accessed on 28.10.2019).
18. Homi Kharas. Wolfgang Fengler/Double tipping points in 2019: When the world became mostly rich and largely old/ October, 2019. URL: [https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/10/09/double-tipping-points-in-2019-when-the-world-became-mostly-rich-and-largely-old/?utm\\_campaign=Global%20Economy%20and%20Development&utm\\_source=hs\\_email&utm\\_medium=email&utm\\_content=78336872](https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/10/09/double-tipping-points-in-2019-when-the-world-became-mostly-rich-and-largely-old/?utm_campaign=Global%20Economy%20and%20Development&utm_source=hs_email&utm_medium=email&utm_content=78336872) (accessed on 28.10.2019).

## REFERENCES

1. Cohen J.L., Desai Raj M., Kharas H. The geography of poverty hotspots. 24.09.2019. [https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/09/24/the-geography-of-poverty-hotspots/?utm\\_campaign=Global%20Economy%20and%20Develo%E2%80%A6%206](https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/09/24/the-geography-of-poverty-hotspots/?utm_campaign=Global%20Economy%20and%20Develo%E2%80%A6%206) (accessed on 28.10.2019).
2. Jayadev A. How to Grow the Economy While Reducing Inequality/APR 27, 2018 URL: <https://www.ineteconomics.org/perspectives/blog/how-to-grow-the-economy-while-reducing-inequality> (accessed on 28.10.2019).
3. Does Social Inequality Stimulate The Economic Growth? (On The Examples Of The Chosen Developing Countries), 2018/ Review of Business and Economics Studies, Vol.6, N1, p.43-55 (accessed on 28.10.2019).
4. Hamel K., Di Nucci C. More than 100 million young adults are still living in extreme poverty. 17.10.2019. URL: <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/10/17/more-than-100-million-young-adults-are-still-living-in-extreme-poverty/> (accessed on 28.10.2019).
5. Fox L. Assessing past and future strategies for reducing poverty in Africa. 21.10.2019. // <https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2019/10/21/assessing-past-and-future-strategies-for-reducing-poverty-in-africa/> (accessed on 28.10.2019).

6. Moon Ch., Travaglino Giovanni A., Uskul Ayse K. Social Value Orientation and Endorsement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism: An Exploratory Study Comparing Individuals From North America and South Korea. Published online 2018 Nov 20. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6255969/> (accessed on 28.10.2019).
7. Chappell B. U.S. Income Inequality Worsens, Widening To A New Gap. 26.09.2019 URL: <https://www.npr.org/2019/09/26/764654623/u-s-income-inequality-worsens-widening-to-a-new-gap> (accessed on 28.10.2019).
8. Witters D. U.S. Wellbeing Declines Halted in 2019. URL: <https://news.gallup.com/poll/266978/wellbeing-declines-halted-2019.aspx> (accessed on 02.11.2019).
9. Sanders B. Tax on extreme wealth. URL: <https://berniesanders.com/questions/tax-extreme-material-values> (accessed on 28.10.2019).
10. Rivlin A., Rivlin A., Rivlin Sh. My final thoughts on how to heal divisions in America. URL: <https://thehill.com/opinion/finance/465185-alice-rivlin-my-final-thoughts-on-how-to-heal-divisions-in-america> (accessed on 02.11.2019).
11. 2018 G7 summit in Canada. Achieving Growth That Works For Everyone. URL: <http://www.g7.utoronto.ca/summit/2018charlevoix/growth.html> (accessed on 02.11.2019).
12. A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility. 15.06.2018. OECD. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/broken-elevator-how-to-promote-social-mobility\\_9789264301085-en#page4](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/broken-elevator-how-to-promote-social-mobility_9789264301085-en#page4)
13. Balestra C. et al. Inequalities in emerging economies. Informing the policy dialogue on inclusive growth. OECD statistics working papers, 2018/13. OECD publication, Paris. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/inequalities-in-emerging-economies\\_6c0db7fb-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/inequalities-in-emerging-economies_6c0db7fb-en#page1) (accessed on 28.10.2019).
14. Byanyima W. Globalization 4.0 can be a brilliant future - if we break from the injustice of the past. <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/globalization-4-0-for-whom/> (accessed on 28.10.2019).
15. Charlton E. Why rich countries are seeing more poverty. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/why-rich-countries-are-seeing-more-poverty/> (accessed on 28.10.2019).
16. Europe, It's Time to End the Growth Dependency. <https://you.wemove.eu/campaigns/europe-it-s-time-to-end-the-growth-dependency> (accessed on 18.10.2019).
17. Hoxha E.J. For security and political stability, parliaments must pursue good governance and sustainable development. 11/06/2019. URL: <https://www.oscepa.org/news-a-media/op-eds/for-security-and-political-stability-parliaments-must-pursue-good-governance-and-sustainable-development> (accessed 28.10.2019).
18. Kharas H., Fengler W. Double tipping points in 2019: When the world became mostly rich and largely old. 09.10.2019. URL: <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2019/10/09/double-tipping-points-in-2019-when-the-world-became-mostly-rich-and-largely-old/> (accessed on 28.10.2019).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Виктория Вадимовна Перская** — доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист России, директор института исследований МЭО, Финансовый университет, Москва, Россия  
Vprofessor7970@gmail.com

## ABOUT THE AUTHOR

**Viktoriya V. Perskaya** — Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Economist of Russia, Director of the Institute of Research, International Economic Relations, Financial University, Moscow, Russia  
Vprofessor7970@gmail.com

*Статья поступила 07.11.2019; принята к публикации 20.01.2020.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 07.11.2019; accepted for publication on 20.01.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-19-30

УДК 331.526

# СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ В ЭКОНОМИКЕ ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОСНОВНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ

**А.В. Кашепов**Московский педагогический государственный университет,  
Москва, Россия<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>**АННОТАЦИЯ**

Объектом данного исследования является отраслевая структура занятости населения, как характеристика уровня экономического развития и сфера государственного регулирования. Цель работы – демонстрация возможностей использования авторской методики «Индекс качества структурных сдвигов» для мониторинга соответствующих изменений на основе официальных отчетных данных статистики занятости. В качестве методов проведения работ использован «Индекс качества структурных сдвигов (ИКС)», методы математико-статистического анализа и представления его результатов в виде диаграмм и уравнений регрессии, анализ таблиц данных Федеральной службы государственной статистики (Росстата). Результат исследования – подготовка предложений о дополнении качественного анализа изменений структуры экономики и занятости количественными показателями, в том числе в виде индексов. Рекомендована возможность использования автоматизированного мониторинга изменений структуры экономики на основе индексов, очищенного от субъективных суждений («хорошо – плохо») и от механических сопоставлений с другими странами, опирающийся на отчетные данные. Краткое рассмотрение вопроса о цифровизации занятости позволило сделать вывод, что в обозримом будущем это не приведет к массовому высвобождению занятых и росту безработицы. Содержащиеся в исследовании материалы могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти для анализа изменений структуры экономики при разработке структурной политики и политики занятости населения.

**Ключевые слова:** структура экономики; структура занятости; структурные сдвиги; измерение качества сдвигов; цифровизация; прогнозы уровня и структуры занятости.

**Для цитирования:** А.В. Кашепов. Структура занятости в экономике по видам деятельности и основным профессиональным группам. *Социально-трудовые исследования*. 2020;38(1):19-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-19-30.

## ORIGINAL PAPER

# EMPLOYMENT STRUCTURE IN THE ECONOMY BY TYPES OF ACTIVITY AND BASIC PROFESSIONAL GROUPS

**A.V. Kashenov**Moscow State Pedagogical University,  
Moscow, Russian Federation<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>**ABSTRACT**

The object of this study is the sectoral structure of employment, as a characteristic of economic development and the sphere of state regulation. The aim of the article is to demonstrate the possibilities of using the author's methodology, "Quality Index of Structural Shifts", to monitor the relevant changes based on official employment statistics. The work employed the methods of "Quality Index of Structural Shifts (QISS)", mathematical and statistical analysis, presentation of the results by diagrams and regression equations, analysis of data tables of the Federal State Statistics Service (Rosstat). The study result is the proposals to supplement the qualitative analysis of changes in the economic structure and employment with quantitative indicators, including by indices.

© А.В. Кашепов. 2020.

The author recommended to use automated monitoring of changes in the economic structure based on indices cleared of subjective judgments ("good - bad") and of mechanical comparisons with other countries, using reporting data. A brief review of the digitalization of employment allowed for the conclusion that in the near future this will not lead to a massive release of the employed and an increase in unemployment. The study materials may be of further use by federal and regional executive bodies to analyze changes in the economic structure when developing structural and employment policies.

**Keywords:** economic structure; employment structure; structural shifts; measuring the quality of shifts; digitalization; forecasts of the level and structure of employment.

**Для цитирования:** A.V. Kshepov. Employment structure in the economy by types of activity and basic professional groups. Social and labor research. Social and labor research. 2020;38(1):19-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-19-30.

## ВВЕДЕНИЕ

Один из основоположников современной теории аграрного, индустриального, постиндустриального, информационного обществ Д. Белл писал в 1973 году: «В самом начале двадцатого века лишь трое из каждых десяти работников в США были заняты в сфере услуг, а остальные семеро – в производстве материальных благ. К 1940 году это соотношение фактически выровнялось. К 1960-му уже шестеро из 10 трудились в сфере услуг. К 1980 году, учитывая растущий вес этой сферы, в ней будут заняты почти семеро из каждых 10 работников» [1]. Таким образом, в основе современной классификации типов обществ лежит отраслевая структура занятости.

Многие российские и зарубежные ученые в последующие десятилетия после первых публикаций на эту тему Д.Белла высказывали тезис о том, что доля услуг, инновационных отраслей и т.д. в экономике является индикатором уровня развития экономики, и драйвером этого развития. Ранее мы писали о том, что в экономике не существует «законов», подобных законам в естественных науках, есть фактические, в том числе статистические, данные и гипотезы о наличии взаимосвязей между ними. При этом научное сообщество большинством голосов, и каждый ученый для себя лично, решает, целесообразно ли ему придерживаться той или иной гипотезы [2]. В связи с этим мы хотим подтвердить, что присоединяемся к широко распространенному мнению о наличии корреляционной взаимосвязи между уровнем развития экономики и структурой занятости. В трактовке корреляционных взаимосвязей обычно сложно определить, что является причиной, а что следствием. Мы исходим из предположения, что уровень развития можно рассматривать, как причину, а долю сферы услуг и высоких технологий – как следствие и индикатор этого уровня. При этом не будем забывать о высокой

доле промышленности в экономике высокоразвитой Германии и высокой доле сельского хозяйства в развитой, хотя и пораженной хроническим кризисом, Греции. В Германии это вызвано историческими традициями, в Греции – географическим положением и природными условиями.

Для иллюстрации данной гипотезы мы использовали данные Росстата из сборника «Россия и страны мира. 2018». Мы рассчитали долю занятых в сфере услуг как сумму долей занятых в следующих видах деятельности по классификатору МСОК 4 (ISIC 4): торговля, транспорт и хранение, гостиницы и общественное питание, информация и связь; финансовая и страховая деятельность, операции с недвижимым имуществом, деятельность профессиональная, научная, техническая, административная и сопутствующие услуги; государственное управление, оборона, социальное обеспечение, образование, здравоохранение и социальные услуги; прочие виды деятельности. Расчеты были сделаны по 40 странам, доступным в названном источнике. Данные по ВВП на Интернет-портале ООН доступны практически по всем странам мира, гораздо меньше в международных источниках данных по общей численности занятых, и еще более ограничены сведения о структуре занятости по странам. Поэтому мы использовали данные, проверенные Росстатом<sup>1</sup>. Назовем для примера уровни занятости в сфере услуг в некоторых странах согласно данному расчету: Люксембург – 89,7%, США – 78,7%, Россия – 67,2%, Таджикистан – 30%.

На рисунке 1 показана диаграмма по 40 странам, линейный тренд и его уравнение, где Y – доля занятых в сфере услуг в %, а X – ВВП по паритету покупательной способности на 1 занятого. Диаграмма и тренд достаточно очевидно демон-

<sup>1</sup> Статистический сборник "Россия и страны мира". 2018. Москва, 2018. с. 59.

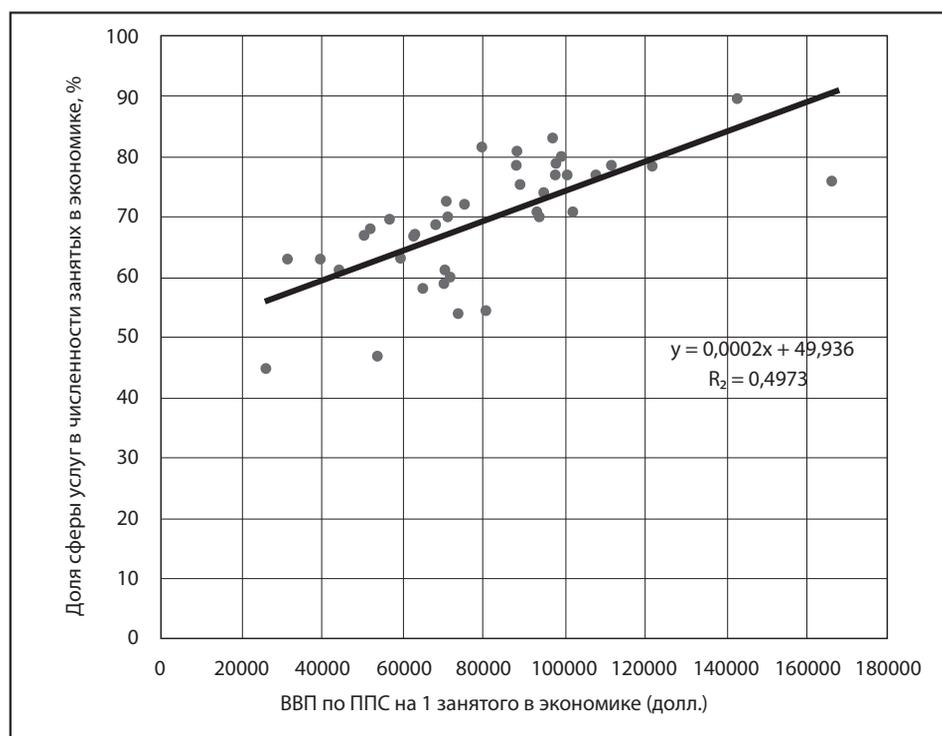


Рис. 1 / Fig. 1. Соотношение доли занятых в сфере услуг и ВВП по ППС на 1 занятого в экономике по 40 странам мира, включая Россию, на 2016 г. / Ratio of the share of the employed in the service sector and GDP at PPP per 1 employed in the economy in 40 countries of the world, including Russia, for 2016.

Источник / Source: данные Росстата. Статистический сборник «Россия и страны мира. 2018», Москва, 2018. с. 59; с. 91 // Rosstat data. Statistical collection "Russia and the countries of the world. 2018", Moscow, 2018. p. 59; p. 91.

стрируют прямую связь между уровнем занятости в сфере услуг и ВВП по ППС на 1 занятого (этот второй показатель можно интерпретировать как производительность труда и рассматривать как индикатор уровня экономического развития). В то же время коэффициент детерминации  $R^2$  составляет около 0,5, что свидетельствует о невысокой надежности уравнения. Это вызвано множественностью факторов уровня занятости в сфере услуг (выше мы приводили примеры Германии и Греции), которые в каждой стране составляют комплекс, во многом уникальный, и далеко не сводятся только к уровню экономического развития.

#### РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ИНДЕКСА КАЧЕСТВА СТРУКТУРНЫХ СДВИГОВ

Перейдем к анализу изменений структуры занятости в РФ и к представлению нашей методики анализа структурных сдвигов.

Сравнение структуры занятого населения в течение различных периодов осложнено тем обстоятельством, что с 2004 г. определитель ОКОНХ был сначала заменен на ОКВЭД, который теперь называют ОКВЭД 1, далее в 2017 г. был введен ОКВЭД 2. Отраслевые статистические ряды, суще-

ствовавшие десятки лет, в 2004 г. были прерваны, и начались новые – по видам экономической деятельности (ВЭД). Некоторые ВЭД можно суммировать и даже целиком «закладывать» в таблицы, частично совместимые с прежними отраслевыми таблицами. Однако для корректного проведения таких расчетов желательно, чтобы их проделал сам Росстат, исходя из детальных данных, имеющих в его базе. На основе публикуемых таблиц это можно сделать только очень приблизительно, поэтому в наших работах мы были вынуждены выделить отраслевую структуру экономики и занятости до 2004 г., структуру ВЭД – 1 и ВЭД-2 за более поздние периоды. Сопоставление прежней, логически выверенной системы отраслей народного хозяйства с новой номенклатурой видов экономической деятельности было затруднено объединением в одну строку государственного управления, военной службы и социального обеспечения в одну строку, науки с ризлтерской деятельностью и другими изменениями.

Деграция отраслевой структуры занятости была одной из острых проблем 1990-х. В наших работах высказывалась позиция о том, что необходимо отличать «нормальную» структурную безработицу, когда работники высвобождаются

Таблица 1 / Table 1

Среднегодовая численность рабочей силы, занятой в отраслях экономики Российской Федерации (ОКОНХ) в 1990-2004 гг. / Average annual number of workers employed in sectors of the Russian economy (OKONH) in 1990-2004

				Структура, в % от численности занятых / Structure, % of the number of employees		
	1990 г.	1998 г.	2004 г.	1990 г.	1998 г.	2004 г.
Всего в экономике	75325	63812	66407	100,0	100,0	100,0
Промышленность	22809	14162	14301	30,3	22,2	21,5
Сельское хозяйство	9727	8724	6891	12,9	13,7	10,4
Лесное хозяйство	238	239	276	0,3	0,4	0,4
Строительство	9020	5094	5216	12,0	8,0	7,9
Транспорт	4934	4013	4405	6,6	6,3	6,6
Связь	884	839	919	1,2	1,3	1,4
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	5869	9312	11431	7,8	14,6	17,2
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	3217	3405	3183	4,3	5,3	4,8
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	4238	4458	4698	5,6	7,0	7,1
Образование	6066	5919	5958	7,9	9,3	9,0
Культура и искусство	1165	1116	1274	1,7	1,7	1,9
Наука и научное обслуживание	2804	1302	1165	3,7	2,0	1,8
Финансы, кредит, страхование	402	736	934	0,5	1,1	1,4
Управление	1602	2777	3211	2,1	4,4	4,8
Другие отрасли	2350	1716	2545	3,1	2,7	3,8

Источник / Source: данные официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстата) <https://www.gks.ru> (дата обращения: 10.12.2019) / data from the official website of the Federal state statistics service (Rosstat) <https://www.gks.ru> (accessed on 10.12.2019)

из технологически отсталых отраслей экономики, и российскую безработицу 1990-х, когда происходило массовое разрушение науки, высокотехнологичной промышленности, и безработными становились элитные представители этих отраслей.

В рассматриваемый период (табл. 1 и 2) численность занятых в промышленности сократилась более чем на 8,5 млн человек, а доля промышленности в экономике с 30,3% до 21,5%. Существенно сократилось сельское хозяйство, строительство, доля науки уменьшилась в 2 раза. Устойчивый рост в 1990-е годы демонстрировала только торговля, которая стала лидирующей отраслью экономики.

Изменилось ли (в какой степени) положение дел за последние 20 лет? Обрабатывающая промышленность продолжает сжиматься. Наука, которую в 2017 г. перестали показывать отдельной строкой, впервые за 25 лет приостановила снижение численности занятых (в рамках методологии ОКВЭД-1) в 2016 г. Поскольку сопоставимых данных по занятости в науке за 2016-2018 гг. нет, используем показатель Росстата «Численность персонала, занятого исследованиями и разработ-

ками». Слегка увеличившись в 2015 г. до 738,9 тыс. человек, затем он снова пошел вниз и в 2017 г. составлял 707,9 тыс. человек. Таким образом, кадровая деградация важнейших сфер экономики, в первую очередь науки – до сих пор не остановлена (табл. 2, табл. 3).

Торговля прочно закрепилась на позиции самой массовой отрасли в экономике, образование сокращается (хотя на то есть объективная причина – демографическое снижение численности школьников и студентов), здравоохранение колеблется от снижения к небольшому росту. Стабильно растет строительство и снижается сельское хозяйство. Самая динамичная в последние 25 лет, наряду с торговлей, отрасль «финансовая деятельность», с 2015 г. начала сокращаться, что может быть связано с западными санкциями в банковско-финансовой сфере, и с массовой санацией российских банков ЦБ РФ.

Проблему «количественной оценки качества» структурных изменений в занятости отечественные ученые начали рассматривать еще в 1980-х годах. При этом многие авторы основным кри-

Таблица 2 / Table 2

## Среднегодовая численность рабочей силы по видам экономической деятельности в 2000-2016 гг. (ОК-ВЭД-1) / Average annual number of workers by type of economic activity in 2000-2016 (OKVED-1)

	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2016 г.
<b>Всего в экономике</b>	<b>64517</b>	<b>66792</b>	<b>67577</b>	<b>72425</b>	<b>72065</b>
в том числе по видам экономической деятельности:					
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	8996	7381	6656	5418	5374
рыболовство, рыбоводство	138	138	143	128	129
добыча полезных ископаемых	1110	1051	1057	1096	1119
обрабатывающие производства	12297	11506	10292	10295	10247
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1886	1912	1945	1988	1991
строительство	4325	4916	5380	6404	6231
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	8806	11088	12057	13685	13633
гостиницы и рестораны	948	1163	1183	1626	1652
транспорт и связь	5056	5369	5347	5965	5978
финансовая деятельность	657	858	1122	1443	1437
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4490	4879	5380	7176	7157
из них научные исследования и разработки	1201	988	904	901	911
государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	3098	3458	3905	3786	3729
образование	5979	6039	5902	5574	5552
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4408	4548	4621	4625	4606
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2313	2460	2531	3145	3164

Источник / Source: данные официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстата) <https://www.gks.ru> (дата обращения: 10.12.2019) / data from the official website of the Federal state statistics service (Rosstat) <https://www.gks.ru> (accessed on 10.12.2019)

терием положительных структурных изменений называли производительность труда, что было бы логично, если бы существовали способы корректного и сопоставимого расчета производительности по всем отраслям. Поскольку статистически наблюдаемая производительность в отраслях материального производства находилась под влиянием ценового диспаритета (в промышленности, она была существенно выше, чем в сельском хозяйстве), а в «нематериальном» секторе вообще не поддавалась расчету, соответствующие расчеты приводили к совершенно неадекватному выводу – что для максимизации производства в стране вся рабочая сила должна была быть сосредоточена в промышленности, прочие отрасли не должны существовать.

Экономисты-математики Центрального экономико-математического института (ЦЭМИ) РАН и Института народнохозяйственного прогнозирования (ИНП) РАН при разработке математических моделей занятости также использовали критерий производительности, приводящий к подобным выводам. Поэтому они были вынуж-

дены ограничивать свои модели некими экспертными ограничителями. Одна из самых последовательных реализаций этой модели была сделана З.А. Котляром [3]. Только в конце 1980 – начале 1990 гг. появились первые отечественные публикации, авторы которых предлагали отказаться от производительности труда, как единственного критерия качества структурных сдвигов. Более подробно история вопроса рассмотрена в наших предшествующих работах [4].

Во второй половине 1990-х в различных публикациях появились индексы, предназначенные для оценки структурных изменений. А.С. Семенов предложил оценить качество структурных изменений по формуле, в которой доля определенной отрасли в российской экономике сравнивалась со своей долей в экономике США [4]. В более поздней публикации Р.И. Капелюшников использовал индекс интенсивности (но не качества) структурных изменений американского экономиста Д. Лилиэна [5].

В течение 1990-х мы писали о структурном регрессе занятости в результате системного

Таблица 3 / Table 3

Среднегодовая численность рабочей силы по видам экономической деятельности в 2017-2018 гг. (ОКВЭД-2) /  
Average annual number of workers by type of economic activity in 2017-2018 (OKVED-2)

	Тыс. человек / Thousand people		В процентах / %	
	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.
<b>Всего</b>	<b>71842,7</b>	<b>71726,3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	5074,5	4976,5	7,1	6,9
добыча полезных ископаемых	1126,8	1117,4	1,6	1,6
обрабатывающие производства	10173,2	10151	14,2	14,2
обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1632,5	1607,9	2,3	2,2
водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	746	733,1	1	1
строительство	6318,9	6309,4	8,8	8,8
торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	13685,7	13707,8	19	19,1
транспортировка и хранение	5240,4	5313,6	7,3	7,4
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1661,6	1800,9	2,3	2,5
деятельность в области информации и связи	1446,5	1445,7	2	2
деятельность финансовая и страховая	1423,5	1411,5	2	2
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1933,9	1909,3	2,7	2,7
деятельность профессиональная, научная и техническая	2921,9	2836,4	4,1	4
деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	1885,1	1928,8	2,6	2,7
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	3702,5	3648,1	5,2	5,1
образование	5525,1	5417,3	7,7	7,6
деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	4450,3	4505	6,2	6,3
деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1155	1171,8	1,6	1,6

Источник / Source: данные официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстата) <https://www.gks.ru> (дата обращения: 10.12.2019) / data from the official website of the Federal state statistics service (Rosstat) <https://www.gks.ru> (accessed on 10.12.2019)

кризиса, также вместе с коллегами по Институту макроэкономических исследований (ИМЭИ) сравнивали структуру занятости РФ с развитыми странами, но одновременно пытались построить индекс структурных изменений, который бы не был критериально зависим от структуры экономики США, или любой другой страны. В результате нами был предложен метод «индекс качества сдвигов» (ИКС), довольно простой по форме, и легко воспроизводимый с использованием открытой статистической информации Росстата<sup>2</sup>. При его разработке мы объединили статистическую оценку объема межотраслевых структурных сдвигов и экспертную оценку относительной «прогрессивности-регрессивности» отраслей эко-

номики. После первой публикации данной методики в 1999 г., мы неоднократно воспроизводили формулу и результаты расчетов за различные периоды в своих статьях. Покажем ее здесь со ссылкой на работы 2013 г.:

$$\llcorner I_s = \frac{\sum (L_T^P - L_{T-1}^P) - \sum (L_T^R - L_{T-1}^R)}{\sum |L_T - L_{T-1}|}, \quad (1)$$

где IS индекс качества сдвигов (ИКС) в отраслевой структуре занятости (спроса на труд);

$(L_T^P - L_{T-1}^P)$  – разность чисел занятых в прогрессивной отрасли в текущем и ретроспективном периодах;

$(L_T^R - L_{T-1}^R)$  – разность чисел занятых в регрессивной отрасли в текущем и ретроспективном периодах;

$|L_T - L_{T-1}|$  – абсолютная величина разности чисел занятых в каждой из отраслей экономики

<sup>2</sup> Кашепов А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Москва, 1999. СС.205-207.

Таблица 4 / Table 4

Группировка отраслей и видов экономической деятельности согласно ОКОНХ, ОКВЭД-1, ОКВЭД-2 / Grouping of industries and types of economic activity according to OKONKH, OKVED-1, OKVED-2

ОКОНХ	ОКВЭД-1	ОКВЭД-2
<b>Условно-прогрессивные отрасли и ВЭД</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Промышленность</li> <li>- Строительство</li> <li>- Транспорт</li> <li>- Связь</li> <li>- Жилищно-коммунальное хозяйство, непроектные виды бытового обслуживания населения</li> <li>- Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение</li> <li>- Образование</li> <li>- Культура и искусство</li> <li>- Наука и научное обслуживание</li> <li>- Финансы, кредит, страхование</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обрабатывающие производства</li> <li>- Строительство</li> <li>- Транспорт и связь</li> <li>- Финансовая деятельность</li> <li>- Научные исследования и разработки</li> <li>- Образование</li> <li>- Здравоохранение и предоставление социальных услуг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обрабатывающие производства</li> <li>- Строительство</li> <li>- Транспортировка и хранение</li> <li>- Деятельность в области информации и связи</li> <li>- Деятельность финансовая и страховая</li> <li>- Деятельность профессиональная, научная и техническая</li> <li>- Образование</li> <li>- Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг</li> <li>- Деятельность в области культуры, спорта, досуга и развлечений</li> </ul>
<b>Условно-нейтральные отрасли и ВЭД</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оптовая и розничная торговля, общественное питание</li> <li>- Управление</li> <li>- Другие отрасли</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий, предметов личного пользования</li> <li>- Гостиницы и рестораны</li> <li>- Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг (без научных исследований и разработок)</li> <li>- Государственное управление и обеспечение военной безопасности</li> <li>- Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов</li> <li>- Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания</li> <li>- Деятельность по операциям с недвижимым имуществом</li> <li>- Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги</li> <li>- Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение</li> </ul>
<b>Условно-регрессивные отрасли и ВЭД</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сельское хозяйство</li> <li>- Лесное хозяйство</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство</li> <li>- Рыболовство, рыбоводство</li> <li>- Добыча полезных ископаемых</li> <li>- Производство и распределение электроэнергии, газа и воды</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство</li> <li>- Добыча полезных ископаемых</li> <li>- Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха</li> <li>- Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений</li> </ul>

Источник / Source: данные официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстата) <https://www.gks.ru> (дата обращения: 10.12.2019) / data from the official website of the Federal state statistics service (Rosstat) <https://www.gks.ru>. (accessed on 10.12.2019)

(включая прогрессивные, нейтральные и регрессивные) в текущем и ретроспективном периодах» [6].

«Согласно этой формуле, сумма прироста числа занятых в условно «регрессивных» отраслях промышленности вычтена из суммы прироста числа занятых, в отраслях, отнесенных к категории условно «прогрессивных». Изменения в «нейтральных» отраслях промышленности в числителе дроби не рассматриваются. В знаменателе представлена сумма модулей (абсолютные величины) прибыли числа на всех отраслях экономики. Таким образом, в определении в числителе знака (+) или (-) диагностируется качество происходящих изменений, а деление на

знаменатель позволяет определять долю баланса прогрессивных и регрессивных изменений в абсолютной величине всех притоков и оттоков численности занятых по отраслям экономики, которые произошли в течение рассматриваемого периода» [7].

Основная проблема предложенной методики – в субъективности эмпирического подразделения отраслей экономики на «прогрессивные», «нейтральные» и «регрессивные». Техника может быть улучшена, если сделать классификацию отраслей промышленности методом опроса широкого спектра экспертов. Но пока мы исходим из российских и зарубежных футурологических и

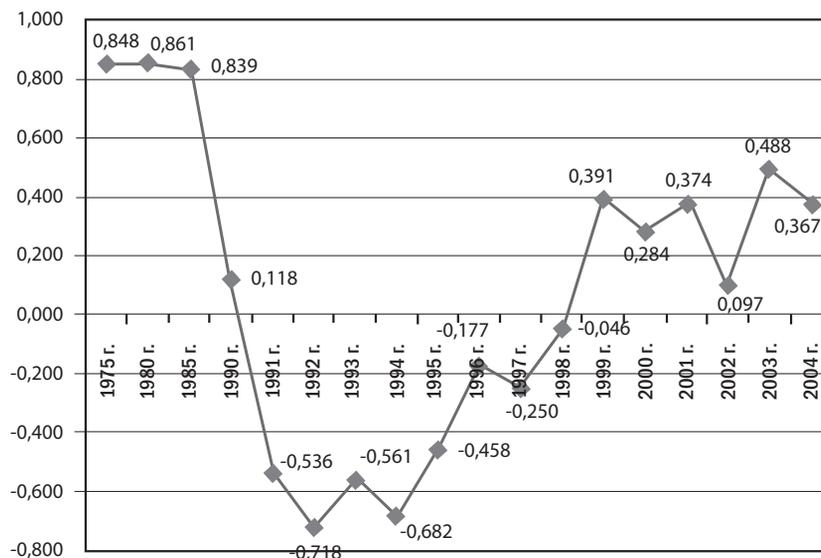


Рис. 2 / Fig. 2. Индекс качества структурных изменений в занятости (ИКС-1) в экономике Российской Федерации в 1975-2004 гг. / Quality index of structural changes in employment (ICS-1) in the Russian economy in 1975-2004.

Источник / Source: составлено автором на основании данных официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстат) <https://www.gks.ru> (дата обращения: 10.12.2019) / data from the official website of the Federal state statistics service (Rosstat) <https://www.gks.ru> (accessed on 10.12.2019)

экономических публикаций, авторы которых делили экономику на «первичный», «вторичный» и «третичный» сектора и предлагаем на этой теоретической основе собственное деление российской экономики (табл. 4).

В качестве комментария к табл. 4, добавим, что «условно-регрессивными» названы отрасли, которые не просто полезны, а необходимы экономике (в частности, добыча полезных ископаемых и сельское хозяйство). Но в большинстве исследований они относятся к «первичному» сектору, доля которого в экономике во всех развитых странах сокращается.

Индекс, вычисляемый исходя из классификатора ОКОНХ по формуле 1, мы назвали «индекс качества структурных сдвигов – ИКС-1».

Неожиданно в процессе расчетов выяснилось, что самый высокий положительный индекс ИКС-1 относится к периоду 1975-1980 гг. (0,861) и к последующим годам советского периода, которые принято именовать «застоем». Именно в период «застоя» происходили самые мощные положительные сдвиги в структуре занятости, в конце 1980-х годов они уменьшались, и в 1990-е годы резко перешли в отрицательную зону. Это означало, что слабый рост числа в отдельных регрессивных и нейтральных отраслях экономики в 1990-х сопровождался массовым сокращением числа работающих в прогрессивных отраслях, при одновременном выбросе миллионов работников прогрессивных отраслей в зоны безрабо-

тицы и эмиграции. Самый низкий индикатор индекса ИКС-1 пришелся на 1991-1992 гг. (-0,718), в 1997-1998 гг. он начал восстанавливаться и прошел исторический максимум (0,488) в 2003 г.

В дальнейшем, вследствие отмеченных выше изменений методологии Росстата мы должны были перейти к расчету индекса ИКС ВЭД, который также считался по формуле 1, но уже по новому составу отраслей (теперь они именуются видами экономической деятельностью) согласно данным, представленным в табл. 2.

На рис. 3 показаны результаты расчетов индексов ИКС ВЭД за весь период существования сопоставимых статистических данных 2001-2016 гг. Расчеты показывают, что ИКС ВЭД за последние 20 лет дал два пика: 0,383 в 2003 г. и 0,416 в 2007 г. Во время глобального финансового кризиса 2008-2009 гг. абсолютный объем перераспределения занятых резко увеличился, но качество структурных изменений было отрицательным (-0,627). Скачок индекса до 0,456 в 2015 г., когда наблюдался спад экономики вследствие санкций, возможно, является следствием операции Росстата, который не меняя названия строк в таблице ВЭД, за один год пересчитал показатель по «операциям с недвижимым имуществом» с 4,9 млн чел. до 6,3 млн чел., торговли – с 12,7 млн чел. до 13,7 млн чел. и понизил численность в строке «сельское хозяйство» с 6,2 млн чел. до 5,4 млн чел. Маловероятно, что эти пересчеты могли быть связаны со спадом в экономике, хотя сельское хозяйство, хронически страда-

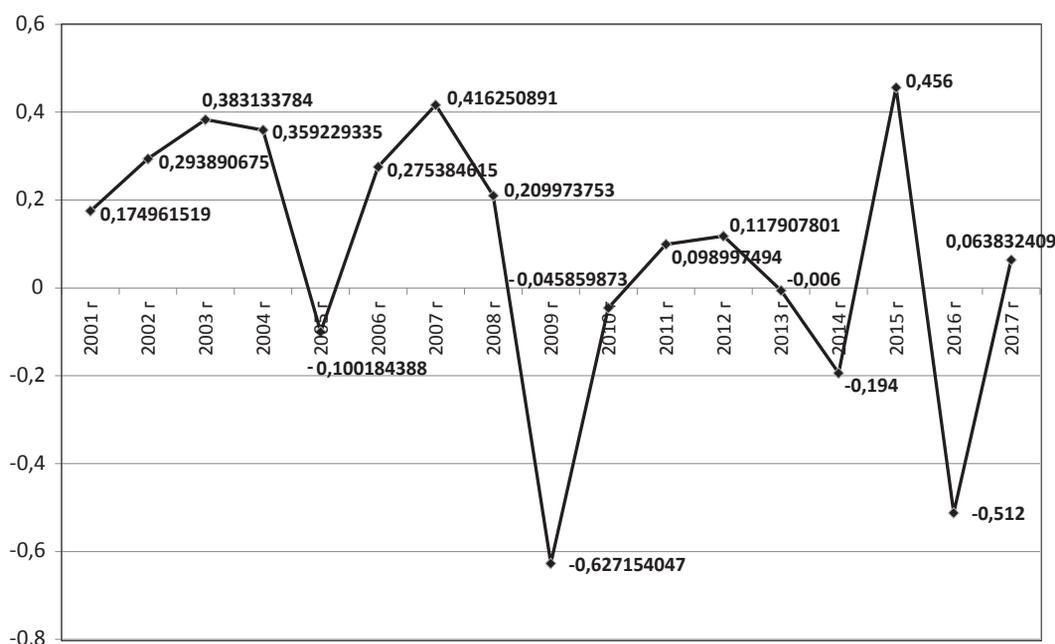


Рис. 3 / Fig. 3. Индекс качества структурных сдвигов в занятости (ИКС ВЭД) Российской Федерации в 2000-2018 гг., график годовых данных и линейный тренд / Quality Index of Structural Shifts in Employment (QISS FEA) of the Russian Federation in 2000-2018, annual data schedule and linear trend.

Источник / Source: составлено автором на основании данных официального сайта Федеральной службы государственной статистики (Росстат) <https://www.gks.ru> (дата обращения: 10.12.2019) / data from the official website of the Federal state statistics service (Rosstat) <https://www.gks.ru>. (accessed on 10.12.2019)

ющее от недофинансирования, могло негативно отреагировать на санкции. Так или иначе, спад в сельском хозяйстве, как «условно-регрессивной» отрасли, мог привести к повышению нашего индекса. Расчет за 2017-2018 гг. сделан по ОКВЭД-2, поэтому его результаты не полностью сопоставимы с предшествующим периодом. Разумеется, было бы хорошо, если бы началось повышение индекса ИКС ВЭД, но пока мы осторожно предположим, что положительная тенденция 2017-2018 гг. связана с пересмотром номенклатуры отраслей.

Рекомендации по совершенствованию структуры экономики не являются темой и предметом данной статьи, но, по крайней мере, мы можем рекомендовать нашу разработку ИКС для мониторинга структурных изменений занятости в России.

#### ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЗАНЯТОСТИ

На протяжении последних десятилетий в литературе по футурологии и экономике высказывались идеи о том, что автоматизация и роботизация производства неизбежно приведут к массовой безработице. Однако за время, прошедшее с тех пор, как американские футурологи впервые предсказали коллапс занятости из-за автоматизации производства, численность занятого населения в США увеличилась с 71 млн человек в 1960 г. [8] до

138 млн чел. в 2010 г. [9]. Волны алармизма перед лицом новых технологий поднимались и спадали, но в целом большинство экономистов не считали информатизацию, переходящую в цифровизацию, существенным фактором, влияющим на численность занятого населения. На фоне увеличения числа компьютеров, производство которых в мире росло до 2015 г., а потом пошло на спад, уступая место компактным гаджетам, численность рабочих мест выросла в последние десятилетия на десятки миллионов в развитых и на сотни миллионов в развивающихся странах, в первую очередь в Китае и Индии.

На рис. 4 показана обратная зависимость между компьютеризацией и безработицей в США за 2005-2017 гг.

Если в стране, которая уступив мировое лидерство по абсолютному ВВП по ППС, остается очевидным лидером в сфере технологий, где постоянно растет число рабочих мест и компьютеров, а также промышленных роботов, а безработица к ноябрю 2019 г. упала до 3,5%, – то есть ли тема для обсуждения?

Очевидно, есть, поскольку российские ученые через 50 лет вернулись к обсуждению данной проблемы. Одним из поводов для этого послужила статья К. Фрея и М. Осборна, опубликованная в 2013 г. [10]. Авторы статьи выделили несколько

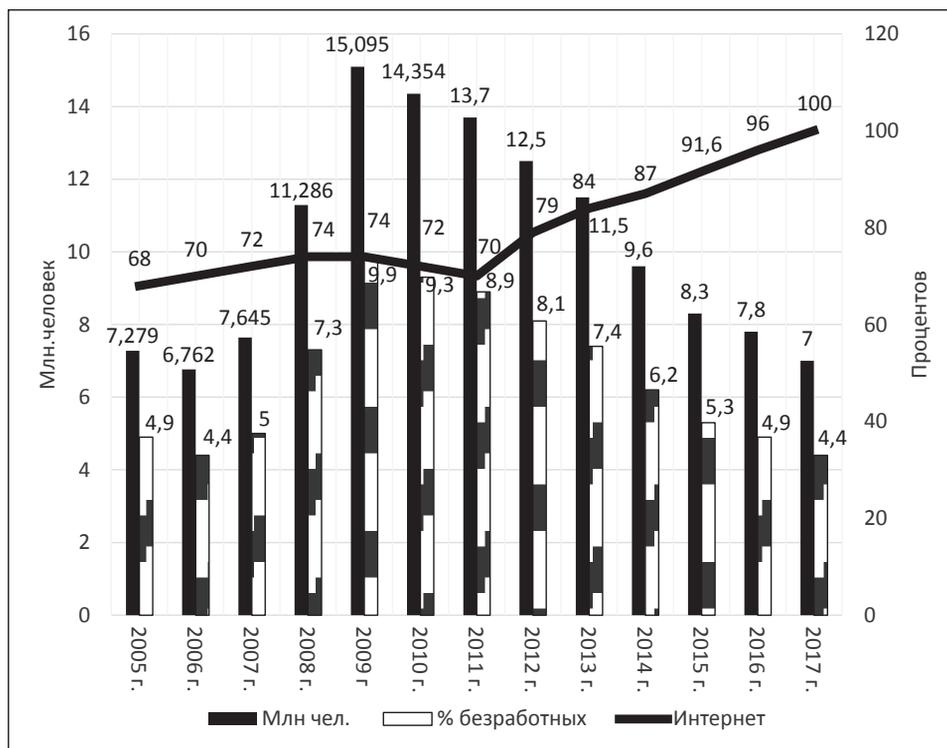


Рис. 4 / Fig. 4. Численность безработных, уровень безработицы в % от рабочей силы и уровень подключения к интернету в % от численности населения США / Number of unemployed, the unemployment rate (% of the workforce) and Internet connection (% of the US population).

Источник / Source: US Bureau of the Census (USCB); US Bureau of Labour Statistics (BLS) <https://www.bls.gov/home.htm> (accessed on 10.12.2019)

крупных профессиональных групп, в которых в ближайшие десятилетия компьютеры (роботы) полностью или частично заменят людей, что приведет к сокращению рабочих мест на десятки процентов в развитых странах. Наиболее рискованными видами деятельности авторы сочли услуги, торговлю, сельское хозяйство.

Исходя из методики К. Фрея и М. Осборна (наложении коэффициентов на численность занятых по ВЭД и ключевым профессиям в РФ), а также принимая во внимание планы Правительства России по цифровизации и повышению производительности труда<sup>3</sup>, российские специалисты также предположили возможность сокращения рабочих мест в нашей стране на 20-30 млн. человек к 2030 г. Наиболее подробно разрабатывает эту проблему С.П. Земцов, который считает, что 26,3% занятых в России – около 20 млн человек – в перспективе до 2030 г. относятся к профессиональным группам, рискованным с точки зрения автоматизации – водители, продавцы, грузчики,

уборщики и ряд других групп [11]. По мнению автора, проблема состоит не только в возможности их полного вытеснения из экономики, но и в принципиальной сложности переподготовки этих категорий для работы в высокотехнологичных секторах.

Мы согласны с С.П. Земцовым и другими отечественными специалистами, пишущими на эту тему, что проблема недостаточной эффективности системы образования и повышения квалификации в нашей стране существует. Однако мы полагаем, что в перспективе до 2030 г. могут сохраниться невысокие темпы роста производительности труда. Согласно оценкам Минтруда РФ в настоящее время и на среднесрочную перспективу в России сохраняется проблема нехватки работников по профессиям среднего специального уровня подготовки: среднего медицинского персонала; рабочих, занятых в сфере строительства; технических специалистов в промышленности, машиностроении и других производственных областях [12]. Этот список частично совпадает с теми перечнями подлежащих сокращению профессий, которые выделены учеными-исследователями в сфере цифровизации. Мы считаем дискуссионными отдельные предложения о

<sup>3</sup> Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р.

«Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203.

возможности замены роботами представителей профессий, предназначенных для квалифицированной работы с людьми – работников образования, государственных служащих, которые ведут непосредственный прием граждан и ряд других.

По нашим расчетам, сделанным исходя из соотношения официальных прогнозов ВВП, который будет расти быстрее производительности труда [13, 14, 15], численность функционирующих рабочих мест увеличится к 2024 г. до 72,8-72,9 млн единиц (от базы 2017 г. в 71,8 млн единиц) и к 2036 г. до 75,5-75,7 млн единиц.

Поскольку сторонники теории массового сокращения занятости к 2030 г. в качестве базы для расчетов используют оценки из английских и американских публикаций, уместно в качестве аргумента использовать расчеты ответственных экспертных организаций США, и в частности, Бюро трудовой статистики (BLS). Согласно докладу этой организации от 4.09.2019 г., в 2018-2028 гг. численность рабочих мест в этой стране увеличится на 8,4 млн единиц и достигнет 169,4 млн единиц. Сокращение численности на несколько процентов (не более 10%) в рамках общего роста, по расчетам Бюро, ожидает следующие профессиональные группы: топ-менеджеров, торговых и страховых агентов, программистов, преподавателей литературы, фотографов, аудиторов, офис-менеджеров и некоторые другие категории работников. Суммарное сокращение составит несколько сотен тысяч человек и будет многократно перекрыто ростом в других видах деятельности [16].

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Согласно предложенной нами методологии расчета Индексов качества структурных сдвигов (ИКС) приходится на основе расчетов признать, что в российской экономике соответствующие процессы колеблются вблизи нулевых отметок, что соответствует оценкам общей ситуации как недостаточно эффективного развития. Поэтому правдоподобно выглядят прогнозы Министерства экономического развития о том, что в перспективе ВВП будет расти экстенсивно (быстрее производительности труда).

В условиях более медленного, чем в развитых странах, внедрения информационных технологий (ускоренный рост демонстрируют только мобильная связь и Интернет) это приведет к увеличению численности рабочих мест и занятого населения. Риски безработицы будут связаны главным образом с демографическими факторами (включая изменения границ трудоспособного возраста). Колебания численности занятых в отдельных ВЭД и группах профессий также будут связаны с демографическими волнами (например, численность занятых в сфере образования снова начнет расти, когда подойдет положительная демографическая волна детей и молодежи), а также с изменениями конъюнктуры мировых рынков (вследствие зависимости экономики от сырьевого экспорта) и внутренних рынков. Задачей прогнозистов будет являться своевременное предупреждение органов исполнительной власти об этих волнах и колебаниях.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М.: Academia. 1999.
2. Кашепов А.В. Взаимосвязи экономики и демографии. М., Макс-пресс; 2019.
3. Котляр З.А. Структура занятости населения: проблемы совершенствования. М., Наука; 1989.
4. Семенов А.С. Обоснование распределения рабочей силы по отраслям материального производства // Известия АН СССР, сер. экономика. 1988;(2).
5. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., ГУ ВШЭ, 2001.
6. Кашепов А.В. Структура занятости населения по видам экономической деятельности. Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2013;(2)56-61.
7. Кашепов А. Методы оценки качества структурных сдвигов в занятости населения. Социальная политика и социальное партнерство. 2013;(6)5-13.
8. Statistical Abstract of USA. 1960. US Bureau of the Census. 1960. p. 205.
9. Statistical Abstract of USA. 2009. US Bureau of the Census. 2011. p. 380.
10. Frey C.B., Osborne, M.A. The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. Oxford. University of Oxford. 2013
11. Земцов С.П. Цифровая экономика, риски автоматизации и структурные сдвиги в занятости в России. Социально-трудовые исследования. 2019;3(36)6-17.
12. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ <https://rosmintrud.ru/> (дата обращения: 01.12.2019)
13. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minrec/activity/sections/macro/201801101> (дата обращения: 01.12.2019)

14. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года. Консультант-плюс. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_307872/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_307872/) (дата обращения: 01.12.2019).
15. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года. Режим доступа: <http://economy.gov.ru/minec/about/structure/depmacro/201828113> (дата обращения: 01.12.2019).
16. US Bureau of Labour Statistics Режим доступа: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/ecopro.pdf>.

## REFERENCES

1. Bell D. The coming post-industrial society. Experience of social forecasting. M.: Academia. 1999.
2. Kashepov A.V. The relationship between Economics and demography. Moscow. Max press, 2019.
3. Kotlyar Z. A. Employment structure: problems of improvement. Moscow, Nauka, 1989.
4. Semenov A. S. Justification of labor distribution by branches of material production // Izvestiya AN SSSR, Ekonomika, 1988; No. 2.
5. Kapelyushnikov R. I. Russian labor market: adaptation without restructuring. M, HSE, 2001.
6. Kashepov A.V. Structure of employment by type of economic activity. Vestnik Rossiiskogo novogo universiteta. Ser.: Chelovek i obshchestvo, 2013; No. 2 (56-61).
7. Kashepov A. Methods for assessing the quality of structural shifts in employment. Social policy and social partnership, 2013; No. 6 (5-13).
8. Statistical Abstract of USA. 1960. US Bureau of the Census, 1960; (205).
9. Statistical Abstract of USA. 2009. US Bureau of the Census, 2011; (380).
10. Frey C. B., Osborne, M. A. The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. Oxford. University of Oxford, 2013.
11. Zemtsov S. P. Digital economy, automation risks and structural shifts in employment in Russia. Social and labor research, 2019; No. 3 (36); (6-17).
12. Official website of the Ministry of labor and social protection of the Russian Federation. URL: <https://rosmintrud.ru/> (accessed on 01.12.2019)
13. Forecast of social and economic development of the Russian Federation for the period up to 2024. Official website of the Ministry of economic development of the Russian Federation. URL: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/201801101> (accessed: 01.12.2019)
14. The main activities of the Government of the Russian Federation for the period up to 2024. Consultant plus. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_307872/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_307872/) (accessed: 01.12.2019)
15. Forecast of social and economic development of the Russian Federation for the period up to 2036. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/structure/depmacro/201828113> (accessed: 01.12.2019)
16. Press release US Bureau of labor Statistics 4.09.2019 <https://www.bls.gov/news.release/pdf/ecopro.pdf>.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Алексей Владимирович Кашепов** – доктор экономических наук, профессор Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия  
avkash@list.ru

## ABOUT THE AUTHOR

**Aleksei V. Kashepov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia  
avkash@list.ru

*Статья поступила 17.12.2019; принята к публикации 20.01.2020*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 17.12.2019; accepted for publication on 20.01.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-31-45

УДК 331.538.2

# ПРОГНОЗНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СЕГМЕНТАЦИЕЙ РЫНКА ТРУДА

**А.М. Елин**

ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Минтруда России, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0003-2786-8574>

**В.В. Харькин**

НКО «Фонд поддержки лауреатов медали  
«За вклад в развитие нанонауки и нанотехнологий», Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0001-5948-7659>

**АННОТАЦИЯ**

В статье представлены результаты исследования проблем, связанных с прогнозно-ориентированным управлением рынка труда, регулированием спроса и предложения работников, востребованных современной экономикой, с учетом современной российской практики занятости и зарубежного прогнозного моделирования.

Цель статьи – раскрыть особенности формирования и функционирования механизма прогнозно-ориентированного управления сегментацией региональных рынков труда на профессионально-квалификационной основе как альтернативы зарубежным прогнозным моделям в сфере баланса трудовых ресурсов. Для решения этой научной задачи авторы объединили и применили пять наиболее значимых аспектов зарубежного прогнозного моделирования: методологический, инструментальный, критериальный по элементам сегментирования, статистический, вероятностный для адаптации прогрессивного зарубежного опыта к особенностям сложившейся российской практики в содействии занятости).

В качестве методологической основы исследования и разработки механизма прогнозно-ориентированного управления сегментацией региональных рынков труда использованы принципы и методы формирования группировок субъектов Российской Федерации с учетом региональных различий рынков труда и интегрального рейтинга регионов с заявленным максимумом вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014; методические рекомендации по совершенствованию взаимодействия службы занятости с физлицами и работодателями, по усилению мотивации работников центров занятости, а также по эффективному регулированию финансового обеспечения и его адресности в сфере содействия занятости населения.

Использованы также результаты двух волн лонгитюдного исследования (декабрь 2018 г. и июнь 2019 г.) по анализу динамики заявленных работодателями вакансий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» и экспертной оценки взаимодействия региональных органов службы занятости с работодателями высокотехнологической сферы на примере Научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг». Проведена в форме Интернет-опроса с 246 экспертами в мае 2019 г.

Установлено, что внедрение предложенного механизма направлено на снижение напряженности с вероятностью в диапазоне 0,7-0,8 и безработицы по методологии МОТ на региональных рынках труда за счет принятия управленческих решений органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, наделенных полномочиями в сфере содействия занятости, и совершенствования взаимодействия центров занятости населения с работодателями, соискателями, учебными организациями. Указанная практика перечисленными субъектами включает следующие средства: 1) достижение положительной динамики заявленных работодателями вакансий; 2) увеличение числа регионов с максимальным количеством заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий основных групп Общероссийского классификатора занятий; 3) опережающий рост расходов на активную политику занятости по отношению к пассивной.

**Ключевые слова:** прогнозная модель; прогнозно-ориентированное управление; напряженность на рынке труда; безработица по методологии МОТ; органы исполнительной власти; служба занятости населения; работодатель; вакансии; Общероссийская база вакансий «Работа в России»; сегментирование; профессионально-квалификационная основа; вероятностная оценка.

**Для цитирования:** А.М. Елин, В.В. Харькин. Прогнозно-ориентированное управление сегментацией рынка труда. *Социально-трудовые исследования*. 2020;38(1):31-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-31-45.

© А.М. Елин, В.В. Харькин. 2020.

# PROJECTED-ORIENTED MANAGEMENT OF THE LABOR MARKET SEGMENTATION

**A.M. Elin**

FSBI All-Russian Scientific Research Institute of Labor  
of the Ministry of Labor of Russia, Moscow, Russia  
[http:// orcid./0000-0003-2786-8574](http://orcid.org/0000-0003-2786-8574)

**V.V. Khar'kin**

Non-profit organization "Laureate Support Fund for the Medal  
"For Contribution to the Development of Nanoscience and Nanotechnology", Moscow, Russia  
[http:// orcid./ 0000-0001-5948-7659](http://orcid.org/0000-0001-5948-7659)

## ABSTRACT

The article substantiates the forecast-oriented proposals for regulating demand and supply for workers who are in demand by the modern economy for professional and qualification qualities, considering the Russian practice of employment promotion and advanced foreign forecasting experience.

The aim of the article is to develop a mechanism of forecast-oriented management of regional labor markets segmentation on a professional and qualification basis as an alternative to foreign forecast models in the field of labor balance.

The relevance of using the forecast-oriented management elements in the Russian practice is due to undeniable advantages of foreign experience in development, improvement and realization of economic and mathematical forecast models in the professional and qualification segment.

To solve this scientific problem, the authors combined five most important aspects of foreign forecast modeling (methodological, instrumental, criteria for segmentation elements, statistical, probabilistic) and reasonable elements of the mechanism to apply advanced foreign experience for Russian employment promotion. The article used the results of two waves of a longitudinal study (December 2018 and June 2019) to analyze the dynamics of the vacancies declared by employers in the national database "Work in Russia", and to expertize interaction of regional employment service authorities with high-tech employers by the example of production company "Materia Medica Holding". An online survey with 246 experts was carried out in May 2019.

The mechanism combines methodological and instrumental basis reasonably: 1) forming groups of constituent entities of the Russian Federation considering regional differences in the labor markets and the integral rating of the regions with the stated high vacancies for the most popular professions and occupations for the main groups according to the Russian classification of professions OK 010-2014; 2) effective regulation of financial support and its targets in the field of promoting employment of the population of the constituent entities of the Russian Federation; 3) methodological recommendations for improving information and communication technologies that ensure effective interaction of employment service bodies with individuals and employers; 4) guidelines for enhancing the motivation of employees of employment centers who have achieved good results in attracting vacancies and improving their dynamics.

Implementing the proposed mechanism will contribute to the forecast-oriented basis:

- positive dynamics of the vacancies declared by employers, increase in the number of regions with the maximum declared vacancies on the most popular professions and occupations for the main groups according to the Russian classification of professions, tension decrease in the regional labor markets;
- outstripping growth in spending on active policies compared to spending on passive activities while reducing unemployment according to the ILO methodology and tension in the labor markets in a regional context.

**Keywords:** forecast model; forecast-oriented management; tension in labor market; unemployment according to the ILO methodology; executive authorities; employment service; employer; vacancies; All-Russian database of vacancies "Work in Russia"; segmentation; professional qualification basis; probabilistic assessment.

**For citation:** A.M. Elin, V.V. Khar'kin. Project-oriented management of the labor market segmentation. *Social and labor research*. 2020;38(1):31-45.  
DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-31-45.

## ВВЕДЕНИЕ

В сфере прогнозирования потребностей в трудовых ресурсах на квалификационной основе [1], [2], [3-5], которая оценивается как «глобальная» [6] за рубежом накоплен значительный опыт. Наибольшую популярность получили прогнозные экономико-математические модели Австралии MONASH и ORANI (с учетом количества занятых по отраслям экономики, по 282 профессиям на основе национального классификатора занятости и 56 регионам страны), Великобритании – Gambrige E3ME (с использованием новых востребованных на рынке труда компетенций), Германии – INFORGE (прогнозирование спроса на работников по профессиям, профессиональной структуре, уровню квалификации осуществляется с учетом анализа данных по отраслям экономики, демографического прогноза и динамики экономически активного населения) с применением теории системной динамики [1], сложных математических моделей и программного обеспечения.

В качестве исходных статистических сведений для прогнозирования используются данные [7-9] Евростата, МОТ, ОЭСР, Европейского центра по развитию профессионального образования и Европейского фонда профессионального образования, Всемирного экономического форума, Бюро статистики труда США, методологические рекомендации по моделированию сценариев на рынках труда [10], [11], аналитические и нормативно-правовые документы органов занятости развитых зарубежных стран, Европарламента, Европейского центра по развитию профессионального образования и т.д. [11-13].

В основе зарубежного прогнозного моделирования находятся, как правило, 5 базовых аспектов: методологический, критериальный по элементам сегментирования, инструментальный, включающий математическую и программную составляющие, статистический и вероятностный.

Что касается российской модели прогнозирования потребности в трудовых ресурсах в рамках профессионально-квалификационной основы, то она находится в стадии разработки, причем ученые и специалисты пока не пришли к единому мнению: следует ли при прогнозировании количественных показателей трудовых ресурсов учитывать квалификационные характеристики [14].

Обоснование единого подхода к формированию прогноза потребности в работниках предприятий, причем лишь приоритетных отраслей, запланировано Правительством РФ на 2 квартал

2021 г.<sup>1</sup> Правительство РФ и Минтруд России<sup>2</sup> в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»<sup>3</sup> предусматривают переход органов службы занятости к новой, прогнозно-ориентированной модели работы. При этом центры занятости населения должны выполнять пока не свойственную им роль ресурсного центра компетенций.

В этой связи разработка механизма прогнозно-ориентированного управления сегментами региональных рынков труда, который бы учитывал реалии российской сферы содействия занятости и адаптировал к ней необходимые элементы зарубежного опыта, весьма актуальна.

Но поскольку наша страна заметно отстает от стран – участниц Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в вопросах финансирования активной политики занятости [15], в информационно-коммуникационном обеспечении на основе применения платформ и технологий «больших данных» (что сужает сервисные возможности основного информационного портала в этой сфере – Общероссийской базы вакансий «Работа в России», в том числе и в прогнозировании потребностей на работников необходимого квалификационного уровня с учетом динамики экономических отраслей и возможностей образовательной сферы) [16-23], в стимулировании центров занятости [24], а также в исходных статистических данных, доступном инструментарии их применения, методическом сопровождении, основой разрабатываемого механизма [25] явились следующие элементы:

- а) субъектно-объектный;
- б) управляющего воздействия и взаимодействия по сегментированию региональных рынков труда управляющего центра и субъектов;
- в) прогнозируемые результаты;
- г) допущения, с учетом которых возможно достижение обоснованных прогнозируемых результатов;
- д) обратная связь центра управления и субъектов с объектами. В рамках исследования и в целях

<sup>1</sup> Проект Постановления Правительства Российской Федерации «План действий на рынке труда на 2019-2023 годы» (подготовлен Минтрудом России 11.07.2018) // Сайт «Стратегия РФ». URL: <https://strategy24.ru/> (дата обращения: 05.09.2019).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол №16 от 24 декабря 2018 года). URL: <https://storage.strategy24.ru/files/project/201904/a10261eb8c9cb2a25d74653efdd0a1f3.pdf> (дата обращения: 05.09.2019).

Таблица 1 / Table 1

**Признаки региональных различий для формирования элементов прогнознo-ориентированного управления сегментацией рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе / Features of regional differences for developing elements of forecast-oriented management of labor market segmentation in the professional and qualification context**

№ п/п	Признак регионального различия / Feature of regional differences	Показатель признака / Feature indicator	Пояснение / Explanation
1	Уровень заявленных вакансий	Количество заявленных вакансий	Подсчитывается по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения
2	Уровень напряженности на региональном рынке труда	Коэффициент напряженности	Определяется численностью незанятых граждан, состоящих на регистрационном учете в органах службы занятости, в расчете на одну вакансию*
3	Уровень обращаемости в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников	Доля обращаемости работодателей за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций	Измеряется в % общего количества организаций, зарегистрированных в ЕГРЮЛ
4	Установленные максимумы заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий**	Количество упоминаний о максимумах заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий	Субъект определяется из числа 10-14 субъектов РФ (в порядке убывания), имеющих максимумы заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий
5	Уровень соотношения расходов на активную и пассивную политику	Отношение средств на активную и пассивную политику	Рассчитывается как отношение объема средств бюджета субъектов Российской Федерации на мероприятия активной политики занятости к объему средств федерального бюджета на пассивную политику

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

\* Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2017 года) URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/115https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71703242> (дата обращения 06.09.2019).

\*\* Приказ Росстандарта №2020-ст от 12 декабря 2014 г. «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ) ОК010-2014 (МСКЗ-08)». URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-rosstandarta-ot-12122014-n-2020-st-o/> (дата обращения 06.09.2019).

адаптации зарубежного опыта к особенностям российской практики занятости перечисленные элементы формируемого механизма и выделенные аспекты зарубежного прогнозного моделирования были объединены.

#### РЕГИОНАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА: СУЩЕСТВЕННЫЕ РЕГИОНАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ

Для российского рынка труда характерны две важные особенности. Во-первых, он объединяет 86 слабо взаимосвязанных региональных трудовых рынков. Во-вторых, все эти рынки очень разнообразные, с собственной спецификой регулирования спроса и предложения [26], [27].

Открытые исходные статистические сведения для реализации прогнозных процедур обеспечивает Минтруд России, который каждые полгода проводит мониторинг и оценку качества и доступ-

ности предоставляемых государственных услуг<sup>4</sup> в целях статистического обеспечения управленческой деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В мониторинге представлены рейтинги субъектов Российской Федерации по различным признакам региональных особенностей.

Важное место среди них (табл. 1) занимает уровень заявленных работодателями через органы службы занятости вакансий, отражающий качество и результат их взаимодействия с центрами

<sup>4</sup> Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2018 г.). URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1304> (дата обращения: 06.09.2019).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №751 от 26 октября 2017 г. «Об оценке качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71703242> (дата обращения: 06.09.2019).

занятости населения, Общероссийской базой вакансий «Работа в России».

Авторами установлена устойчивая взаимосвязь между динамикой заявленных вакансий, напряженностью на региональных рынках труда и уровнем обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе кадров. Количество заявленных вакансий формирует число установленных максимумов заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий. Уровень отношения объема средств бюджета субъектов Российской Федерации на мероприятия активной политики занятости к объему средств федерального бюджета на пассивную политику воздействует на степень напряженности региональных рынков труда и уровень безработицы по методологии МОТ.

Вместе с тем динамика заявленных вакансий определяется уровнем взаимодействия органов службы занятости и работодателей, которые имеют другие, помимо органов службы занятости населения, разнообразные возможности формирования кадрового потенциала своих организаций, в частности, через коммерческие кадровые агентства, что и подтвердили эксперты, анализируя работу по отбору и подбору персонала научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг» и др., которые в отличие от работников СЗ широко используют современные информационно-коммуникационные технологии.

### **Методическая инновация**

Как правильно учитывать и применять результаты мониторинга Минтруда России (региональные перечни с их рейтингами по изучаемым признакам отличий) в прогнозно-ориентированной практике управления? Предлагается следующий методический прием, предусматривающий формирование четырех группировок регионов с соответствующими диапазонами изучаемого регионального признака и использование их номеров для исследования изучаемых признаков региональных отличий, а также универсальный формализованный инструментальный прогнозно-ориентированный взаимосвязи установленных признаков региональных различий (таблицы 2, 3).

По данным табл. 3 показатель изучаемой взаимосвязи пары признаков региональных различий (на примере количества заявленных вакансий – п.1 таблицы 1, и уровня обращаемости работодателей – п. 3 табл.1, в органы службы занятости за

содействием в подборе необходимых работников) имеет положительный знак, что означает прямую взаимосвязь: чем выше количество заявленных вакансий в регионе, тем больше доля обращаемости работодателей. Аналогичный характер взаимосвязи между регионами с установленными максимумами заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий (п. 4 табл. 1) и количеством заявленных вакансий. В случае оценки взаимосвязи количества заявленных вакансий и уровня напряженности (п. 2 табл. 1) имеет место обратная взаимосвязь со знаком «—»: чем выше количество заявленных вакансий в регионе, тем меньше напряженность рынка труда. Указанный характер имеет также взаимосвязь уровня соотношения расходов на активную и пассивную политику (п. 5 табл. 1) с уровнем напряженности.

### **КРИТЕРИИ СЕГМЕНТАЦИИ РЫНКА И ПРОГНОЗНАЯ ВЕРОЯТНОСТНАЯ ОЦЕНКА**

Каковы критерии сегментации региональных рынков труда на профессионально-квалификационной основе? Сегментация проводится с использованием двух критериев: востребованные профессии, специальности и виды занятий (перечень готовится органами службы занятости и публикуется Минтрудом России в результатах мониторинга) и основные группы Общероссийского классификатора занятий (п. 6 табл. 4).

Содержание прогнозной вероятностной оценки предлагаемых элементов управления сегментацией региональных рынков труда в профессионально-квалификационном разрезе, представлено авторами в табл. 4.

### **ЗАТРАТНЫЕ НОРМАТИВЫ АКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОГНОЗНЫХ ОРИЕНТИРОВ**

В качестве прогнозных ориентиров, которые целесообразно использовать в разрабатываемом механизме, предлагаются две группы затратных нормативов:

1) предельно допустимые прогнозно-ориентированные затратные нормативы в регулировании активной политики содействия занятости на основе анализа прогрессивных зарубежных подходов – стран ОЭСР, в % ВВП (рис. 1);

2) предпочтительные прогнозно-ориентированные нормативы лучших российских практик в регулировании затрат на активную политику – на примере Ненецкого автономного округа, где в

Таблица 2 / Table 2

Данные взаимосвязи группировок субъектов Российской Федерации по уровню обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников с регионами группировок по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости / Relationship between groups of the constituent entities of the Russian Federation by the number of employers turning to employment service bodies in hiring the necessary workers and the groups of regions by the number of declared vacancies per employee of the employment center

№п/п	Номера группировок субъектов Российской Федерации по уровню обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников / Group numbers of the constituent entities of the Russian Federation by the number of employers turning to employment service bodies for assistance in hiring the necessary workers	Номера группировок субъектов Российской Федерации по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости / Group numbers of the constituent entities of the Russian Federation by the number of declared vacancies per one employee of the employment center			
		I	II	III	IV
	1	2	3	4	5
1	I	A	Б	В	Г
2	II	Д	Е	Ж	И
3	III	К	Л	М	Н
4	IV	П	Р	С	Т

Источник / Source: Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2018 г.). URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1304> (дата обращения 06.09.2019) / Monitoring and evaluation of the quality and accessibility of public services in the field of employment promotion (based on the results of the activities of the employment services in 2018). URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1304> (accessed on 06.09.2019).

Таблица 3 / Table 3

Универсальный формализованный инструментальный прогнозно-ориентированной взаимосвязи установленных признаков региональных различий / Universal formalized tools for forecast-oriented interconnection of the features of regional differences

№ п/п	Разработанный инструментальный / Developed tools	Описание инструментария / Tool description
1	$OB_{Iдо} и кзв = + \frac{A+B}{A+B+В+Г} \quad (1)$	OB Iдо и кзв – оценка взаимосвязи субъектов I группировки с долей в % обращаемости работодателей за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций и соответствующих им субъектов четырех группировок с количеством заявленных вакансий; A+B – количество субъектов Российской Федерации I и II группировок регионов с максимальным и высоким количеством заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения (2 и 3 графа по 1 строке таблицы 2); A+B+В+Г – общее количество субъектов Российской Федерации I, II, III, IV региональных группировок по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения (2, 3, 4 и 5 графа 1 строки таблицы 2)
2	$OB_{IVдо} и кзв = + \frac{C+T}{П+P+C+T} \quad (2)$	OB IVдо и кзв – оценка взаимосвязи субъектов IV с долей в % обращаемости работодателей за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций и соответствующих им субъектов четырех группировок с количеством заявленных вакансий; C+T – количество субъектов Российской Федерации III и IV группировок регионов с невысоким и наименьшим количеством заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения (графы 4 и 5 по строке 4 таблицы 2); П+P+C+T – общее количество субъектов Российской Федерации I, II, III, IV региональных группировок по количеству заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости населения (графы 2, 3, 4 и 5 строки 4 таблицы 2)
3	$OB_{до} и кзв = + \frac{OB_{Iдо} и кзв + OB_{IVдо} и кзв}{2} \quad (3)$	OB до и кзв – количественная оценка взаимосвязи субъектов группировок с долей в % обращаемости работодателей за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций и субъектов группировок по количеству заявленных вакансий как средний показатель по проведенным расчетным процедурам в п.1 и п.2.

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

2018 г. показано наивысшее значение показателя соотношения расходов из бюджета региона на активную политику к объему средств федерального бюджета на пассивную политику (рис. 2).

Если использовать приведенный показатель

предельно допустимого затратного норматива (в % к ВВП) к суммарным расходам на активные меры – относительная величина, то сведения, представленные на рис. 1, примут вид, отраженный в табл. 5.

Таблица 4 / Table 4

**Содержание прогнозной вероятностной оценки предлагаемых элементов управления сегментации региональных рынков труда в профессионально-квалификационном разрезе / Content of the forecast-based probabilistic assessment of the proposed management elements for the segmentation of regional labor markets in the professional and qualification context**

№ п/п	Элемент прогнозно-ориентированной практики управления / Element of forecast-based management	Содержание вероятностной оценки / Content of the probabilistic assessment	Показатель с указанием характера взаимосвязи / Indicator showing the nature of the relationship	Источник / Source
1	Взаимосвязь количества заявленных вакансий и уровня напряженности региональных рынков труда	Частота совпадающих регионов в группировках субъектов РФ изучаемой пары признаков отличий	-0,8	Результаты мониторинга Минтруда России
2	Взаимосвязь количества заявленных вакансий и уровня обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников	Частота совпадающих регионов в группировках субъектов РФ изучаемой пары признаков отличий	+0,7	Результаты мониторинга Минтруда России
3	Взаимосвязь количества заявленных вакансий и максимальным их количеством по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий основных групп Общероссийского классификатора занятий	Частота совпадающих регионов в группировках субъектов РФ изучаемой пары признаков отличий	+0,8	Итоги авторского лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России»  Результаты мониторинга Минтруда России
4	Взаимосвязь регионов с максимальным количеством заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий основных групп Общероссийского классификатора занятий и уровнем напряженности региональных рынков труда	Частота совпадающих регионов в группировках субъектов РФ изучаемой пары признаков отличий	-0,77	Итоги авторского лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России»  Результаты мониторинга Минтруда России
5	Взаимосвязь соотношения расходов на активную и пассивную политику и уровня напряженности рынка труда	Частота совпадающих регионов в группировках субъектов РФ изучаемой пары признаков отличий	-0,75	Результаты мониторинга Минтруда России
6	Весовой коэффициент основных групп Общероссийского классификатора: специалисты высшего уровня квалификации специалисты среднего уровня квалификации работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий операторы производственных установок и машин, сборщики и водители неквалифицированные рабочие	Частота заявленных вакансий от общего их числа	0,35 0,112 0,13 0,137 0,133 0,136	Итоги авторского лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России»

№ п/п	Элемент прогнозно-ориентированной практики управления / Element of forecast-based management	Содержание вероятностной оценки / Content of the probabilistic assessment	Показатель с указанием характера взаимосвязи / Indicator showing the nature of the relationship	Источник / Source
7	Весовой коэффициент признаков региональных различий:	Вероятность приоритетности на экспертном основании		Результаты Интернет-опроса экспертов ООО «Научно-производственная фирма «Материя Медика Холдинг» с участием авторов
	уровень заявленных работодателями вакансий		0,34	
	уровень напряженности региональных рынков труда		0,07	
	уровень обращаемости работодателей в органы службы занятости в общем числе организаций		0,04	
8	Интегральный рейтинг субъекта Российской Федерации, показавшего максимальное число заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий	Сумма частот упоминаний регионов, показавших максимальное число заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий с учетом их вероятностного весового коэффициента	Определяется по каждому региону	Итоги авторского лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России»

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

Указанные показатели предельно допустимых затратных нормативов целесообразно рассматривать в российской практике в качестве прогнозных ориентиров на долгосрочную перспективу, а приведенные на рис. 2 предпочтительные прогнозно-ориентированные нормативы лучших российских практик в регулировании затрат на активную политику – как прогнозные ориентиры текущей и среднесрочной перспективы.

#### ПРОГНОЗИРУЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

Прогнозируемые результаты влияния положительной динамики рассмотренных признаков региональных различий на рынки труда субъектов Российской Федерации и ключевой макроэкономический показатель – ВВП исследовались Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации [24], авторами настоящей статьи и систематизированы в табл. 6.

#### ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ЦЕНТРА УПРАВЛЕНИЯ И СУБЪЕКТОВ С ОБЪЕКТАМИ

В табл. 4 и 6 в качестве источников прогнозной вероятностной оценки и прогнозируемых результатов использованы итоги двух авторских эмпирических исследований: 1) лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России» с двумя волнами проведения в декабре 2018 г. и в июне 2019 г.; 2) экспертной

оценки взаимодействия региональных органов службы занятости с работодателями высокотехнологической сферы на примере Научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг» с 246 экспертами, принявшими участие в мае 2019 г. в Интернет-опросе.

#### МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ПРОГНОЗНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СЕГМЕНТАЦИЕЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

Признаки представленных региональных различий, разработанная методическая инновация их применения, универсальный формализованный инструментарий прогнозно-ориентированной взаимосвязи установленных признаков специфики региональных рынков труда, прогнозная вероятностная оценка объединены в обоснованный авторами метод формирования группировок субъектов Российской Федерации с учетом региональных различий рынков труда и интегрального рейтинга регионов с заявленным максимумом вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014.

Региональные различия по уровню соотношения расходов на активную и пассивную политику, затратные нормативы активной политики занятости – как элемент прогнозных ориентиров инициировали разработку авторской методики эффек-

тивного регулирования финансового обеспечения и его адресности в сфере содействия занятости населения субъектов РФ. Она включает две группы прогнозно-ориентированных затратных нормативов: предельно допустимых с учетом зарубежного опыта; предпочтительных, учитывая лучшие российские практики в регулировании затрат на активную политику и меры по совершенствованию ее финансирования.

Технические, технологические и мотивационные составляющие зарубежного опыта трансформированы авторами в разработанные методические рекомендации: а) по совершенствованию информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих эффективное взаимодействие органов службы занятости с физическими лицами и работодателями по результатам сравнительного анализа зарубежного опыта и отечественной практики в условиях цифровизации российской экономики, а также по итогам экспертного опроса работников высокотехнологической сферы на примере научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг»; б) по усилению мотивации работников центров занятости, добившихся высоких результатов в привлечении вакансий и улучшении характеристик их динамики, с предложенными группами ключевых показателей критериев стимулирующих выплат.

#### МЕХАНИЗМ ПРОГНОЗНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ СЕГМЕНТАЦИЕЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА С РАБОТНИКАМИ ТРЕБУЕМОЙ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИЙ КАК АЛЬТЕРНАТИВА ЗАРУБЕЖНЫМ ПРОГНОЗНЫМ МОДЕЛЯМ

Разработанный нами механизм прогнозно-ориентированного управления представляет комплекс, состоящий из 8-ми компонентных функций (рис. 3) и предложенных выше методов, способов, методических рекомендаций, инструментария, элементов, в том числе тех, о которых необходимо рассказать подробнее.

Проведем интерпретацию не раскрытых еще в публикации некоторых элементов механизма. Речь идет о: 1) субъектно-объектном элементе; 2) управляющем воздействии и взаимодействии по сегментированию региональных рынков труда управляющего центра и субъектов, представляющего восемь функций с определенными компонентами управления; 3) допущениях, с учетом которых возможно достижение обоснованных прогнозируемых результатов при реализации разработанных функций.

#### **Субъектно-объектный элемент**

Рассматривается как управляющий и координирующий центр (высшие органы государственной власти Российской Федерации, включая Минтруд России и Роструд, МОТ, Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, объединения профсоюзов, работодателей, общественных организаций, образовательных учреждений), субъекты (координационные комитеты содействия занятости населения в федеральных округах; высшие органы государственной власти субъектов Российской Федерации и региональные органы власти с полномочиями в сфере содействия занятости; центры занятости населения) и объект механизма – потребителей услуг органов службы занятости (экономически активное население и работодатели).

#### **Допущения, с учетом которых возможно достижение обоснованных прогнозируемых результатов при реализации разработанных функций**

Первое – прогнозная вероятностная оценка достижения прогнозируемых результатов по реализации предложенных в статье функций (рис. 3) находится в диапазоне 0,7-0,8 (табл. 4, п. 1-5), что говорит о высоком уровне зависимости.

Второе допущение – выявленный уровень взаимосвязи признаков региональных различий зависит также от порядка формирования группировок субъектов Российской Федерации, с чем связан разработанный метод предлагаемого механизма. Количество регионов в их составе по любому из признаков отличий не определено заранее числом, равным 21-22, а учитывает и градацию показателей изучаемого признака: целесообразно обеспечить несколько пунктов разницы между граничащими регионами соседних группировок. Приведенное обстоятельство также вносит свою долю субъективной неопределенности, хотя и незначительного порядка.

Третье допущение заключается в необходимости актуализации установленных весовых коэффициентов: а) обоснованных признаков региональных различий, оказывающих влияние на динамику заявленных вакансий, определенных экспертным методом. Они имеют некоторую погрешность, которая зависит от количества участвующих в опросе экспертов, их квалификации и опыта работы; б) представительства заявленных вакансий основных групп Общероссийского классификатора занятий по Российской Федерации (отмечена их динамика с учетом волн лон-

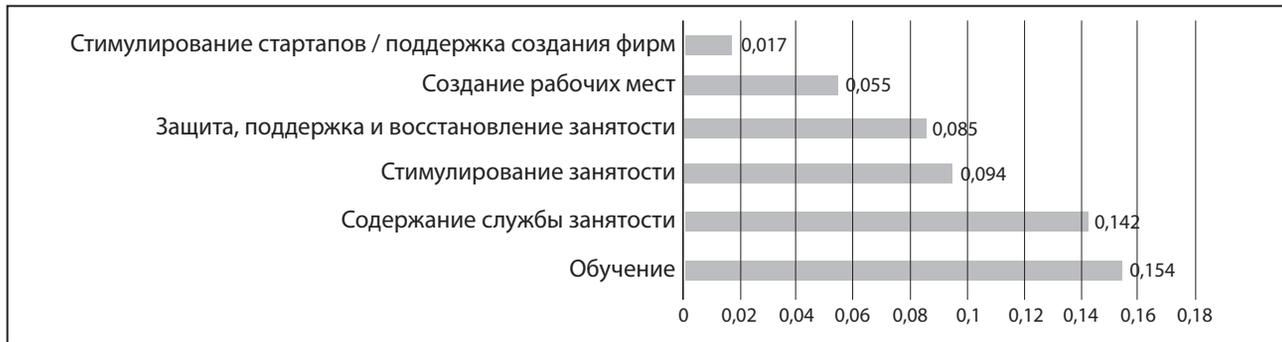


Рис. 1 / Fig. 1. Предельно допустимые прогнозно-ориентированные затратные нормативы в регулировании активной политики содействия занятости с учетом анализа практики стран ОЭСР (в % к ВВП) [24] / Threshold forecast-oriented cost standards in the regulation of active employment promotion policies, considering the analysis of OECD countries practices (% to GDP) [24]

Источник / Source: составлено авторами по данным социального бюллетеня "Безработица в России и зарубежных странах в условиях кризиса", М., 2015 г. [24] / compiled by the authors according to social bulletin "Unemployment in Russia and foreign countries in crisis", Moscow, 2015. [24]



Рис. 2 / Fig. 2. Предпочтительные прогнозно-ориентированные нормативы лучших российских практик в регулировании затрат на активную политику на примере Ненецкого автономного округа (в тыс. руб./чел.) / Preferred forecast-oriented standards of the best Russian practices in the regulation of costs for an active policy on the example of the Nenets Autonomous Okrug (in thousand rubles / person).

Источник / Source: Результаты реализации государственной программы «Содействие занятости населения Ненецкого автономного округа за 2016-2020 годы», достигнутые за отчетный период. Пояснительная записка. URL: <http://medsoc.adm-nao.ru/zanyatost/sodejstvie-zanyatosti-naseleniya/otchet-o-realizacii-gosudarstvennoj-programmy/2017> / Results of the implementation of the state program "Promoting employment in the Nenets Autonomous Okrug in 2016-2020 ", achieved during the reporting period. Explanatory note. URL: <http://medsoc.adm-nao.ru/zanyatost/sodejstvie-zanyatosti-naseleniya/otchet-o-realizacii-gosudarstvennoj-programmy/2017>.

Таблица 5 / Table 5

**Приведенный показатель предельно допустимого затратного норматива стран ОЭСР (в % к ВВП) к суммарным расходам на активные меры / Indicator of the threshold cost standard of OECD countries (% to GDP) to the total costs of active measures**

№ п/п	Наименование предельно допустимого затратного норматива / Threshold cost standard name	Приведенный показатель предельно допустимого затратного норматива (в % к ВВП) к суммарным расходам на активные меры, относительная величина / Indicator of the threshold cost standard (% to GDP) to the total costs of active measures, relative value
1	Обучение	0,28
2	Содержание службы занятости	0,26
3	Стимулирование занятости	0,17
4	Защита, поддержка и восстановление занятости	0,16
5	Создание рабочих мест	0,10
6	Стимулирование стартапов/ поддержка создания фирм	0,03
7	Суммарные расходы на активные меры	1

Источник / Source: составлено авторами по данным социального бюллетеня "Безработица в России и зарубежных странах в условиях кризиса", М., 2015 г. [24] / compiled by the authors according to social Bulletin "Unemployment in Russia and foreign countries in crisis", Moscow, 2015. [24]

Таблица 6 / Table 6

Прогнозируемые результаты влияния положительной динамики рассмотренных признаков региональных различий на ВВП и региональные рынки труда / Forecast results of the influence of positive dynamics of the considered features of regional differences on GDP and regional labor markets

№ п/п	Положительная динамика признаков региональных различий / Positive dynamics of features of regional difference	Прогнозируемый результат / Forecast result	Источник / Source
1	Увеличение количества заявленных работодателем вакансий в органы службы занятости населения, Общероссийскую базу вакансий «Работа в России»	Снижение напряженности региональных рынков труда	Результаты мониторинга Минтруда России
2	Рост соотношения расходов на активную и пассивную политику	Снижение уровня безработицы по методологии МОТ* и сопровождается ростом ВВП	Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации [24], [15] результаты авторского исследования
3	Увеличение максимального количества заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий основных групп Общероссийского классификатора занятий	Снижение напряженности региональных рынков труда	Итоги авторского лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий в Общероссийской базе вакансий «Работа в России»  Результаты мониторинга Минтруда России

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

\* Отношение численности безработных в возрасте 15-72 лет к количеству экономически активного населения, включая занятых и безработных указанного возраста, выраженное в процентах. Источник: Приказ Федеральной службы государственной статистики №70 от 21 февраля 2013 г. «Об утверждении методик расчета показателей оценки эффективности деятельности руководителей федеральных органов исполнительной власти и высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70226484/>

гитюдного исследования), на основании которых определяется интегральный рейтинг региона, показавшего максимальное число заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий в рамках основных групп Общероссийского классификатора занятий.

Четвертое допущение учитывает влияние трех ключевых внешних факторов на достижение прогнозируемых результатов: 1) масштабов и сроков внедрения цифровых и платформенных решений на основе новых информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости; 2) временного фактора и результатов реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» (завершается в 2024 г.) с масштабированием деятельности модельных центров занятости населения (прошедших апробацию в рамках пилотных проектов по установленным регионам) по всем субъектам Российской Федерации; 3) разработки запланированного Правительством Российской Федерации единого подхода к формированию прогноза потребности в рабочих местах предприятий.

### Заключение

Результатом исследования стали оценка зарубежных прогнозных моделей и разработанного механизма прогноз-ориентированного управления сегментацией региональных рынков труда на профессионально-квалификационной основе, а также сравнительный анализ подходов к прогнозированию, методов и инструментария.

1. *Методологический критерий.* В разработанном механизме не применяются теории и подходы, реализующие анализ динамики: экономической, демографии, экономически активного населения; моделирования ситуаций на рынках труда, учитываемые в зарубежных прогнозных моделях, что является их преимуществом, которое оправдывает сложность зарубежного методологического обеспечения. Преимуществом методических аспектов предлагаемого механизма является их простота, охватывающая, тем не менее, завершённый комплекс, включающий: статистическую, финансирования активной политики, информационно-коммуникативную и мотивационную составляющие, основанные на их современном состоянии.

2. *Инструментальный критерий.* Определяется безусловными преимуществами зарубежных

Таблица 7 / Table 7

Сведения о сравнении зарубежных прогнозных моделей и разработанного механизма прогнознорегулирующего управления сегментацией региональных рынков труда на профессионально-квалификационной основе / Data on comparing foreign forecast models and the developed mechanism of forecast-oriented management of regional labor market segmentation on a professional and qualification basis

№ п/п	Критерий сравнения / Comparison criterion	Зарубежные прогнозны модели / Foreign forecast models	Предлагаемый механизм прогнознорегулирующей сегментации региональных рынков труда Российской Федерации / Proposed mechanism for forecast-oriented segmentation of regional labor markets of the Russian Federation
1	Методологический	1. Теория системной динамики, количественный подход. 2. Анализ экономической динамики по отраслям экономики. 3. Прогнозирование – демографическое и динамики экономически активного населения. 4. Методологические рекомендации по моделированию сценариев на рынках труда	1. Метод формирования группировок субъектов Российской Федерации с учетом региональных различий рынков труда и интегрального рейтинга регионов с заявленным максимумом вакансий наиболее востребованных профессий, специальностей, видов занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий ОК 010-2014. 2. Способ эффективного регулирования финансового обеспечения и его адресности в сфере содействия занятости населения субъектов Российской Федерации. 3. Методические рекомендации совершенствования информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих эффективное взаимодействие органов службы занятости с физическими лицами и работодателями. 4. Методические рекомендации по усилению мотивации работников центров занятости, добившихся высоких результатов в привлечении вакансий и улучшении характеристик их динамики
2	Инструментальный	Прогнозные экономикоматематические модели с программным обеспечением	Формализованные инструментари расчета: 1. Показателей прогнознорегулирующей взаимосвязи установленных признаков региональных различий. 2. Весовых коэффициентов представительства вакансий основных групп Общероссийского классификатора занятий и признаков региональных различий. 3. Интегрального рейтинга регионов, показавших максимальное число заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий в рамках основных групп Общероссийского классификатора занятий. 4. Предельно допустимых затратных нормативов в регулировании активной политики содействия занятости на основании прогрессивных зарубежных подходов стран ОЭСР и предпочтительных затратных нормативов с учетом передовой российской практики
3	Критериальный по элементам сегментирования	1. Отрасли экономики. 2. Профессии на основе национального классификатора занятости или профессиональная структура. 3. Уровень квалификации или новые компетенции. 4. Региональная принадлежность	1. Перечень наиболее востребованных профессий, специальностей и видов занятий из материалов мониторинга Минтруда России. 2. Основные группы Общероссийского классификатора занятий
4	Статистический	Данные: Евростата, МОТ, ОЭСР, Всемирного экономического форума, Европейского центра по развитию профессионального образования	1. Результаты мониторинга Минтруда России. 2. Данные Общероссийской базы вакансий «Работа в России»
5	Вероятностный	Применяется	Используются вероятностные оценки на основе: 1. Частоты совпадающих регионов в их группировках сравниваемых признаков отличий. 2. Частоты заявленных вакансий от общего их числа. 3. Частоты упоминаний регионов, показавших максимальное число заявленных вакансий по наиболее востребованным профессиям, специальностям, видам занятий по основным группам Общероссийского классификатора занятий с учетом их вероятностного весового коэффициента

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.



Рис. 3 / Fig. 3. Функции управляющего воздействия и взаимодействия по сегментированию региональных рынков труда на профессионально-квалификационной основе / Functions of management and interaction on segmentation of regional labor markets on a professional and qualification basis

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

прогнозных моделей в технологическом превосходстве. Тем не менее инструментарий разработанного механизма позволяет формировать с необходимой периодичностью интегральный рейтинг субъектов Российской Федерации на профессионально-квалификационной основе (а это основное статистическое содержание мониторинга Минтруда России для управленческой практики федерального и регионального уровней) и учитывать опережающее соотношение затрат на активную и пассивную политику в региональном разрезе во взаимосвязи со снижением напряженности рынков труда и уровня безработицы по методологии МОТ.

3. *Критериальный по элементам сегментирования.* Предложенный механизм обеспечивает профессионально-квалификационную характеристику сегментирования региональных рынков труда Российской Федерации, что на сегодня является серьезной проблемой российской практики управления в сфере содействия занятости. Тем не менее, сервисные возможности зарубежных моделей прогнозирования с использованием, в дополнение к применяемым в механизме, отраслевого разреза, а также оперативность предоставления пользователям информации в режиме он-лайн, еще раз подчеркивают важность внедрения в России цифровых решений и технологий «больших данных» в рассматриваемой проблематике.

4. *Статистический критерий* разработанного механизма основывается на двух основных базах российских статистических данных в содействии занятости: результатов систематически обновляемого мониторинга Минтруда России и Общероссийской базы вакансий, работающей в режиме он-лайн, и является вполне исчерпывающим для предлагаемого содержания методологического критерия. (п.1). Однако опыт зарубежного комплексного применения статистических источ-

ников из различных направлений, включая образовательный ресурс, заслуживают внимания и внедрения.

5. *Вероятностный критерий.* Учет в зарубежных прогнозных моделях превосходящей в предложенном механизме многофакторность влияющих условий и применение несравненно большей емкости статистического сопровождения повышает достоверность вероятностной оценки прогнозируемого результата. При этом вероятностная прогнозно-ориентированная оценка на основании разработанного механизма адекватно отражает содержание российской практики с точки зрения статистического критерия (п. 4) и критериального по элементам сегментирования (п. 3).

## ВЫВОДЫ

С учетом проведенного сравнительного анализа (табл. 7) и допущений, заключающихся во внедрении новых информационно-коммуникационных технологий на цифровых и платформенных решениях, итогов реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», а также единого подхода к формированию прогноза потребности в российских трудовых ресурсах, представляется, что предложенный механизм может быть применен в рамках управления сегментацией региональных рынков труда на профессионально-квалификационной основе.

Разработан организационно-методический механизм прогнозно-ориентированного взаимодействия при сегментации рынков труда органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и центров занятости населения.

Предложены методические, инструментальные и финансовые составляющие снижения напряженности и безработицы по методологии МОТ на рынках труда с учетом профессионально-квалификационной основы.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Смирнов В. М., Рязанцева М. В. Прогнозирование потребностей экономики в трудовых ресурсах в профессионально-квалификационном разрезе: обзор зарубежного опыта // Современные научные исследования и инновации. 2017;(3). URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79358> (дата обращения: 05.09.2019)
2. Дульзон С. В. Зарубежный опыт прогнозирования формирования и использования трудовых ресурсов // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012;4(36):153-156.
3. Mercer, D. Scenarios made easy Text. / D. Mercer // Long Range Planning. 1995. Vol. 28, № 6. P. 123-124.
4. Bourgeois, L. J. Strategic management from concept to implementation Text. / L. J. Bourgeois. Fort Worth [u.a.]: The Dryden Press, 1996. - 984 p.; graph. Darst. (The Dryden Press Series in Management).
5. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC - April. 1997.
6. Рязанцева М. В., Смирнов В. М. Зарубежный опыт социального партнерства на рынке труда и в профессиональном образовании // Региональные проблемы преобразования экономики. 2016;9(71):125-134.
7. Government And Social Partner Cooperation In VET. From Dialogue To Partnership. // [Электронный ресурс] URL:[http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV\\_2016\\_Government\\_and\\_social\\_partner\\_cooperation\\_in\\_VET\\_From\\_dialogue\\_to\\_partnership?opendocument](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2016_Government_and_social_partner_cooperation_in_VET_From_dialogue_to_partnership?opendocument) (дата обращения: 05.09.2019)
8. Global Labor Market Update //Электронный ресурс: <http://www.kellyservices.ca/?hid=AD> (дата обращения: 05.09.2019)
9. Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies OECD 2012. С. 14. //Электронный ресурс: [http://inclub.info/wp-content/uploads/2012/05/1\\_Skills\\_strategy.pdf](http://inclub.info/wp-content/uploads/2012/05/1_Skills_strategy.pdf) (дата обращения: 05.09.2019)
10. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. 2016. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs/> (дата обращения: 05.09.2019).
11. Matching Skills and Labour Market Needs. Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Global Agenda Council on Employment. 2014. // [Электронный ресурс] URL: <https://www.weforum.org/search?utf8=&query=Matching+Skills+and+Labour+Market+Needs.++Building+Social++Partnerships+for+Better++Skills+and+Better+Jobs&cx=005374784487575532108%3AzwR8u4lxoba&cof=FORID%3A11&op.x=0&op.y=0&op=Search> (дата обращения: 05.09.2019)
12. Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 103. 2015 // [Электронный ресурс] URL: <http://dx.doi.org/10.2801/606129> (дата обращения: 05.09.2019)
13. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents> (дата обращения: 05.09.2019)
14. Ахметова Ф. Н., Ноговицына А. В., Симонин П. В. Анализ и прогнозирование количественных показателей формирования трудовых ресурсов в Ивановской области // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. т.7. №3. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/157EVN315.pdf> (дата обращения: 05.09.2019)
15. Пашин Н.П., Калмыков С.Б. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат // Научное издание. 2018;19(1):48-56.
16. Пашин Н. П., Малолетко А. Н., Виноградова М. В., Калмыков С. Б. Взаимодействие службы занятости населения с работодателями: анализ применения информационных систем // Социально-трудовые исследования. 2019;1(34):57-70.
17. Бобков В. Н., Новикова И. В., Шичкин И. А., Бобков Н. В. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам // Уровень жизни населения регионов России. 2016;(4):47-59.
18. A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.
19. Stanton Christopher and Thomas Catherine. Landing the first job: the value of intermediaries in online hiring. CEP Discussion Papers, CEPDP1316. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK. 2014.
20. Kuhn P., Skuterud M. Internet Job Search and Unemployment Durations. The American Economic Review, 94 (1). 2004. p. 218.
21. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? The Economic Journal, 124 (581). 2014. pp. 1213-1233.
22. Einav L., Levin J. Economics in the age of big data. Science, 346 (6210). 2014.
23. Локтюхина Н. В., Новикова И. В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий // Уровень жизни населения регионов России. 2017;(1):40-49.
24. Безработица в России и зарубежных странах в условиях кризиса // Социальный бюллетень. М.: Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. 2015;(1): 25 с.
25. Бычкова А.Н. Экономический механизм: определение, классификация и применение // Вестник Омского университета. 2010;(4):37-43.
26. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований и Лаборатории исследований рынка труда для Центра стратегических разработок / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой, С. Ю. Рощина. М.: НИУ ВШЭ. 2017. 148 с.
27. Зиядуллаев Н. С., Лясников Н. В., Воронов А. С. Совершенствование механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики // Государственное управление. Электронный вестник. 2018; (70):33-48.

## REFERENCES

1. Smirnov V. M., Ryazantseva M. V. Forecasting the economic needs in labor resources in professional and qualification context: the review of foreign experience // Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii. 2017; No.3. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79358> (accessed on 05.09.2019)
2. Dul'zon, V. S. Foreign experience in forecasting the formation and use of labor resources // Izvestiya Orenburgskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2012; No.4(36), 153-156.
3. Mercer D. Scenarios made easy / D. Mercer // Long Range Planning. 1995; Vol. 28, No. 6 (123-124).
4. Bourgeois, L. J. Strategic management from concept to implementation / L. J. Bourgeois. Fort Worth [u.a.]: The Dryden Press. The Dryden Press Series in Management. 1996; (984).
5. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC - April. 1997.
6. Ryazantseva M. V., Smirnov V. M. Foreign experience of social partnership in the labor market and in professional education // Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki. 2016; No.9 (71),125-134.
7. Government And Social Partner Cooperation In VET. From Dialogue To Partnership. // URL: [http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV\\_2016\\_Government\\_and\\_social\\_partner\\_cooperation\\_in\\_vet\\_From\\_dialogue\\_to\\_partnership?opendocument](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EV_2016_Government_and_social_partner_cooperation_in_vet_From_dialogue_to_partnership?opendocument) (accessed on 05.09.2019)

8. Global Labor Market Update // URL: <http://www.kellyservices.ca/?hid=AD> (accessed on 05.09. 2019)
9. Better Skills, Better Jobs, Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies, OECD 2012; (14). // URL: [http://innclub.info/wp-content/uploads/2012/05/1\\_Skills\\_strategy.pdf](http://innclub.info/wp-content/uploads/2012/05/1_Skills_strategy.pdf) (accessed on 05.09. 2019)
10. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. 2016 // URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs/> (accessed on 05.09. 2019)
11. Matching Skills and Labor Market Needs. Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Global Agenda Council on Employment. 2014 // URL: <https://www.weforum.org/search?utf8=&query=Matching+Skills+and+ Lab our+Mark et+Needs.+Building+Social++Partneships+for+Better++Skills+and+Better+Jobs &cx=005374784487575532108%3Azwr8u4lxoba&cof=FORID%3A11&op.x=0&op.y=0&op=Search> (accessed on 05.09. 2019)
12. Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Evidence from Cedefop's European skills and jobs survey. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series, 2015; No. 103// URL: <http://dx.doi.org/10.2801/606129> (accessed on 05.09. 2019)
13. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011- 2020. // URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents> (accessed on 05.09. 2019)
14. Akhmetova F. N., Nogovitsyna A.V., Simonin P. V. Analysis and forecasting of quantitative indicators of the formation of labor resources in the Ivanovo region // Internet-journal "Naukovedenie". 2015; Vol.7, No.3. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/157EVN315.pdf> (accessed on 05.09. 2019)
15. Pashin N. P., Kalmykov S. B. Active and passive employment policies in Russia and foreign countries: cost ratio // Naukoemkie tekhnologii. 2018; Vol.19. No. 1 (48-56).
16. Pashin N. P., Maloletko A. N., Vinogradova M. V., Kalmykov S. B. Interaction of the employment service with employers: analysis of the use of information systems // Social and labor research. 2019; No.1(34), 57-70.
17. Bobkov V. N., Novikova I. V., Shichkin I. A., Bobkov N. V. Modern information technologies for regulating employment from unstable to sustainable forms // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2016; No. 4 (47-59).
18. A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.
19. Stanton, Christopher and Thomas Catherine. Landing the first job: the value of intermediaries in online hiring. CEP Discussion Papers, CEPDP1316. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK. 2014.
20. Kuhn P., Skuterud M. Internet Job Search and Unemployment Durations. The American Economic Review, 94 (1). 2004; (218).
21. Kuhn P., Mansour. H. Is Internet Job Search Still Ineffective? The Economic Journal, 124 (581). 2014; (1213-1233).
22. Einav L., Levin J. Economics in the age of big data. Science, 2014; 346 (6210).
23. Loktyukhina N. V., Novikova I. V. Regulation of the labor market and employment in the conditions of development of information and communication technologies // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2017; No. 1 (40-49).
24. Unemployment in Russia and foreign countries in crisis // Social Bulletin. - Moscow: Analytical center under the Government of the Russian Federation. 2015; No. 1 (25).
25. Bychkova A. N. Economic mechanism: definition, classification and application // Vestnik Omskogo universiteta, 2010; No. 4 ( 37-43).
26. Russian labor market: trends, institutions, structural changes. Report of the Center for Labor Research and Laboratory for Labor Market Studies for the Center for Strategic Research / Ed. V. E. Gimpelson, R. I. Kapelyushnikov, S. Yu. Roshchina. M.: HSE. 2017; (48).
27. Ziyadullaev N. S., Lyasnikov N. V., Voronov A. S. Improving state regulation mechanisms of the labor market in the context of the economy modernization // Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik. 2018; No. 70 (33-48).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Альберт Максимович Елин** – доктор экономических наук, кандидат социологических наук, доцент, ученый секретарь ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России, Москва, Россия.  
elin\_am@vcot.info

**Валерий Валерьевич Харькин** – Некоммерческая организация «Фонд поддержки лауреатов медали «За вклад в развитие нанонауки и нанотехнологий», Москва, Россия.  
xval9578@yandex.ru

#### ABOUT THE AUTHORS

**Albert M. Elin** – Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Scientific Secretary, FSBI All-Russian Scientific Research Institute of Labor of the Ministry of Labor of Russia, Moscow, Russia.  
elin\_am@vcot.info

**Valerii V. Khar'kin** – Non-profit organization "Laureate Support Fund for the Medal "For Contribution to the Development of Nanoscience and Nanotechnology", Moscow, Russia.  
xval9578@yandex.ru

#### **Заявленный вклад авторов:**

Елин А. М. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.  
Харькин В. В. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

#### **Authors' declared contribution:**

Elin A. M. – statement of the problem, development of the concept of the article, critical literature analysis, logical structuring of the material, the formulation of conclusions.  
Kharkin V. V. – collection of statistical data, tabular and graphical representation of results, formation of research conclusions.

*Статья поступила 23.09.2019; принята к публикации 27.01.2020.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 23.09.2019; accepted for publication on 27.01.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

# ОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРОГНОЗА ДЖ.М. КЕЙНСА О ПЕРЕХОДЕ К ТРЕХЧАСОВЫМ СМЕНАМ В ПРОИЗВОДСТВЕ

**А.В. Золотов<sup>а</sup>, Т.Н. Демичева<sup>б</sup>, Е.В. Лядова<sup>с</sup>, И.Н. Полушкина<sup>д</sup>**

<sup>а б с д</sup> Национальный исследовательский Нижегородский  
государственный университет им. Н.И. Лобачевского,  
Нижний Новгород, Россия

<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0001-7451-4408>; <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0003-0453-1055>;

<sup>с</sup> <https://orcid.org/0000-0001-6297-2313>; <sup>д</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5826-0532>

## АННОТАЦИЯ

Резонансный проект перехода к 4-дневной рабочей неделе в России делает насущным обращение к знаменитому прогнозу Дж.М. Кейнса о введении 3-часовых смен к 2030 году. Цель настоящего исследования – обосновать методологическую и концептуальную значимость прогноза в современных условиях. Предвидение английского экономиста относится к производственной сфере экономики. В отличие от подхода, непосредственно связывающего продолжительность труда с его производительностью, методология Дж.М. Кейнса базируется на анализе динамики трех переменных – объема производства, количества отработанного в производстве времени и численности занятых в этой сфере. Переход к 3-часовым сменам должен был стать результатом роста объема выпуска, снижения величины суммарного рабочего времени и увеличения количества участников общественного производства.

Нами выявлено, что расхождение между прогнозируемыми темпами сокращения рабочего времени в производстве и ростом объема производства обусловлено перераспределением работников из сферы производства в непроизводственную сферу, во-многом нейтрализующим эффект роста объема выпуска и уменьшения общего количества отработанного времени.

Преобладание занятости в непроизводственной сфере современной экономики объективно позволяет использовать всю экономию труда в производстве для сокращения рабочего времени занятых в нем работников.

Исходя из этой предпосылки, спрогнозированы возможные сроки введения 3-часовых смен в ряде экономически развитых стран и России. Доказано что сокращение продолжительности смен до 3-часов на основе повышения производительности труда абсолютно совместимо с повышением средней зарплаты работников и увеличением прибыли предприятия, а в условиях неравномерности повышения производительности труда дефицит трудовых ресурсов, возникающий при сокращении продолжительности смен на одних предприятиях, может покрываться за счет высвобождения части работников предприятий-лидеров по темпам повышения производительности труда.

**Ключевые слова:** производственная сфера; производительность труда; количество отработанного времени; численность занятых; трехчасовая смена; Дж.М. Кейнс.

**Для цитирования:** А.В. Золотов, Т.Н. Демичева, Е.В. Лядова, И.Н. Полушкина. Об осуществлении прогноза Дж.М. Кейнса о переходе к трехчасовым сменам в производстве. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 38(1):46-58. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-46-58.

## IMPLEMENTING J.M. KEYNES'S PREDICTION ON SWITCH TO THREE-HOUR SHIFTS IN PRODUCTION

**A.V. Zolotov<sup>а</sup>, T.N. Demicheva<sup>б</sup>, E.V. Lyadova<sup>с</sup>, I.N. Polushkina<sup>д</sup>**

National Research Lobachevski State University of Nizhniy Novgorod, Nizhniy Novgorod, Russia

<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0001-7451-4408>; <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0003-0453-1055>;

<sup>с</sup> <https://orcid.org/0000-0001-6297-2313>; <sup>д</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5826-0532>

**ABSTRACT**

The project of switching to a four-day working week in Russia had a public outcry. It is the reason to analyze the famous prediction of three-hour shifts by 2030, given by J.M. Keynes.

The aim of the research is to give a foundation to the methodological and conceptual relevance of this prediction nowadays.

The prediction by the English economist refers to the production sphere. The methodology used by J.M. Keynes differs from the approach that directly relates the duration of labor to its productivity. The economist analyzed the dynamics of three variables including production volume, time worked and number of employees. Switching to three-hour shifts was to be the result of an increase in output, the labor input decrease and the number of employees growth.

The difference between the predicted rate of working time reduction and the growth of production volume is due to the redistribution of workers from the production sector to the non-production sector. This largely neutralizes the effect of the production volume increase and a decrease in the total time worked.

The predominance of employment in the non-productive sphere allows to use all labor savings in the production sphere to reduce the working time of the workers. Therefore, the predictions were made about the terms of switching to three-hour shifts in some economically developed countries and Russia.

The authors proved that reducing shifts to 3 hours based on increased labor productivity is compatible with increasing the average salary of workers and increasing enterprise profits.

It is revealed that in the face of uneven increase in labor productivity, the shortage of labor resources that occurs when shifts are shorter in some enterprises can be covered by the release of part of the employees of leading enterprises in terms of increasing labor productivity.

**Keywords:** production sphere; labor productivity; time worked; number of employees; three-hour shift; J.M. Keynes.

**For citation:** A.V. Zolotov, T.N. Demicheva, E.V. Lyadova, I.N. Polushkina. Implementing J.M. Keynes's prediction on switch to three-hour shifts in production. *Social and labor research*. 2020; 38(1):46-58. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-46-58.

**ВВЕДЕНИЕ**

Дискуссии по поводу возможного перехода к 4-дневной рабочей неделе в России продемонстрировали заинтересованность современного общества в определении перспектив продолжительности рабочего времени. Это не удивительно, если учесть возрастающую ценность свободного времени, необходимость достижения баланса между временем труда и временем личной жизни, что обоснованно отмечается в социально-экономической литературе [1; 2].

Инициатива введения 4-дневной рабочей недели не является для России уникальной. После октября 1917 г. правящая партия и государственная власть принимали много документов, нацеливающих на сокращение рабочего времени. Обычно вспоминают декрет о 8-часовом рабочем дне – одном из первых декретов Советской власти. Между тем, в рассматриваемом контексте заслуживает упоминания задача второй программы РКП (б), принятой в 1919 г., о перспективе перехода к 6-часовому рабочему дню, воспроизведенная с определенной модификацией в третьей Программе КПСС в 1961 г. Поэтому для граждан нашей страны на протя-

жении более полувека было привычным слышать от власти о грядущем сокращении рабочего времени. Начиная с 1970-х гг. в России тема перспектив динамики рабочего времени вышла из сферы диалога общества и власти, приобрела большой общественный резонанс, и обращение к данной теме – факт, заслуживающий поддержки, в том числе со стороны научной мысли.

С этой точки зрения становится актуальным анализ одного из известнейших научных прогнозов о продолжительности рабочего дня и рабочей недели – знаменитого эссе Дж.М. Кейнса «Экономические возможности для наших внуков» [3]. Дело не только в том, что прогнозируемые величины продолжительности смены и рабочей недели – 3 часа и 15 часов соответственно – предполагают куда более радикальное сокращение рабочего времени, чем возможные при введении 4-дневной рабочей недели. И не в том, что великий английский экономист четко определил рубеж перехода к подобной социально-экономической новации – 2030 год. Не менее значимая составляющая работы Дж.М. Кейнса – ее методология, используя которую можно обосновать потенциальную осуществимость прогноза.

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПРОГНОЗА ДЖ.М. КЕЙНСА О ПЕРЕХОДЕ К ТРЕХЧАСОВЫМ СМЕНАМ

Общепринято связывать возможность сокращения рабочего времени с повышением производительности труда [4]. Не вызывает сомнения, что увеличение выпуска в расчете на час труда создает возможность работать меньше. И все же подобная трактовка не дает ответа на вопрос: почему за прошедшие 150 лет производительность труда повысилась на порядок, а продолжительность времени, отработанного в расчете на одного работника за год, уменьшилась в экономически развитых странах лишь в 2–2,5 раза? Другими словами, связь между динамикой производительности и рабочего времени не является непосредственной, поэтому представленный в эссе анализ трансформации повышения производительности в сокращение рабочего времени заслуживает самого тщательного научного анализа.

Говоря о повышении производительности труда, Дж.М. Кейнс характеризовал его через рост промышленного выпуска в расчете на одного рабочего – как это было принято в его время. Больше того, в эссе прогнозируется прогресс «всех отраслей сельского хозяйства, добывающей и обрабатывающей промышленности» [3]. Очевидно, что речь идет о сфере экономики, которую в советской экономической литературе называли «материальным производством». Результатом функционирования этой сферы является созданный в ней продукт, частью которого является и объем промышленного выпуска.

Дж.М. Кейнс прогнозировал повышение уровня жизни в экономически развитых странах за 100 лет в 4–8 раз. Если принять уровень жизни за характеристику результата повышения производительности труда, то выбор статистического показателя для его выражения будет неоднозначным. В момент написания эссе показатель ВВП еще не использовался в статистике. Безусловно, промышленные и сельскохозяйственные товары входят в круг материальных благ, объем которых является одним из определителей уровня жизни. И все же отождествление величины продукта сферы материального производства с уровнем жизни едва ли правомерно, как необоснованно и отождествление его величины с ВВП – показателем, включающим и денежную оценку оказанных услуг. Поэтому, если следовать подходу Дж.М. Кейнса, то непосредственным результатом повышения производительности труда в производственном секторе экономики является увеличение произведенного в нем продукта.

Прогноз об увеличении выпуска сочетается в эссе с предвидением уменьшения в 4 раза «человеческих усилий» во всех отраслях сельского хозяйства, добывающей и обрабатывающей промышленности [3]. Другими словами, подразумевается не сокращение рабочего времени в расчете на одного работника, а уменьшение в производстве всей совокупной массы рабочего времени, которая обозначается в современной отечественной статистике термином «количество отработанного времени», а в международной – “labor input”.

По этому поводу заметим, что ученый рассматривает динамику затрат труда в их исходной форме, в отличие от широко распространенного ныне подхода отождествлять повышение производительности труда с уменьшением занятости. Подобное отождествление неявно предполагает, что вся экономия труда используется для сокращения численности занятых при постоянстве рабочего времени оставшихся занятыми. Принятие этой предпосылки исключает постановку вопроса о сокращении рабочего времени работников. Между тем, прогноз о введении 3-часовых рабочих смен и 15-часовой рабочей недели – один из ключевых в эссе. Его выдвижение обусловлено и тем, что непосредственно анализируется динамика количества отработанного времени в производстве, а не динамика занятости в нем.

Абстрактное представление о повышении производительности труда как увеличения его результативности в единицу рабочего времени оставляет открытым вопрос об изменении общего объема рабочего времени на выпуск общественного продукта. В первые десятилетия 20-го века, исключая период мирового экономического кризиса, повышение производительности труда происходило в форме роста объема общественного производства, опережающего рост количества отработанного времени. На этом фоне несомненно смелость прогноза о сочетании роста выпуска с многократным уменьшением суммарных затрат труда.

Увеличение общественного продукта при уменьшении количества отработанного времени еще не предопределяет динамику рабочего времени в расчете на одного работника. То, что общество в целом затрачивает меньше времени на производство, еще не означает, что меньше времени трудится среднестатистический работник. Вопрос в том, как изменяется численность таких работников. Продолжительность рабочего времени сокращается, если, при прочих равных услови-

ях, численность работников возрастает, остается постоянной или уменьшается медленнее, чем сокращается количество отработанного времени. Очевидно, что в первом случае – при увеличении численности трудящихся – темп сокращения рабочего времени будет самым высоким, в третьем – самым низким.

Прогноз о 3-часовых рабочих сменах и 15-часовой рабочей неделе выдвигался не просто в связи с предвидением уменьшения количества отработанного времени в производстве (в начале 20-го века сменный режим труда однозначно связывался с работой в крупной машинной индустрии). Дж.М. Кейнс писал, что «нам придется как можно тоньше размазывать хлеб по маслу, чтобы работа, которую все еще необходимо выполнять, была распределена среди максимального количества людей» [3]. Тем самым, в прогнозе предполагалось увеличение количества занятых, пределом которого, несомненно, выступает численность трудоспособных. Показательно, что даже 3-часовой труд в производстве рассматривался ученым как «хлеб», в отличие от досуга – «масла».

Ученый не исключал, что технический прогресс приведет к технологической безработице, но рассматривал ее как временную, болезненную фазу адаптации [3], то есть не считал ее неизбежным следствием научно-технического прогресса. В самом деле, как бы ни повышалась производительность труда, соответствующее сокращение рабочей смены и рабочей недели позволяет распределить оставшуюся работу между всеми трудоспособными, принимая это за максимально возможное число занятых.

Существенно, что прогноз о сокращении рабочего времени сочетается в эссе с предвидением восьмикратного роста уровня жизни всех членов общества. В этом нет ничего удивительного, если принять во внимание, что и увеличение массы произведенных благ, и сокращение рабочего времени – это следствия одного и того же процесса – повышения производительности труда. Поэтому подход Дж.М. Кейнса предполагает, что рост уровня жизни трудоспособных включает повышение реальной заработной платы, получаемой за труд в течение 3-часовых смен и 15-часовой рабочей недели.

В работе Дж.М. Кейнса имеются и другие аспекты, включенные им в обоснование перспективы сокращения рабочего времени, например, о разделении потребностей на абсолютные (насыщаемые) и относительные (ненасыщаемые) [3]. На наш взгляд, подобное предположение связано

с мотивацией труда и не характеризует экономические факторы, непосредственно влияющие на продолжительность рабочего времени. Таким образом, прогноз о сокращении рабочих смен до 3 часов, а рабочей недели до 15 часов базировался не просто на предпосылке о повышении производительности труда в производстве. Он предполагал увеличение выпуска общественного производства при абсолютной экономии труда в нем и реализации этой экономии в форме сокращения рабочего времени занятых без перевода части работников в разряд безработных. В этом состоит существо подхода Дж. М. Кейнса к прогнозированию динамики рабочего времени.

Очевидно, что в отличие от большинства исследований продолжительности рабочего времени, подход Дж.М. Кейнса не сводится к анализу статистики динамики рабочего времени в расчете на одного занятого. Ученый исходит из рассмотрения макроэкономических тенденций: динамики объема производства, количества отработанного времени и общей численности занятых. Именно изменение этих макроэкономических переменных определяет возможность сокращения рабочего времени, а поэтому оценку прогноза, представленного в эссе, целесообразно осуществлять, прежде всего, с учетом макроэкономических трендов.

#### ПРОГНОЗ ДЖ.М. КЕЙНСА В КОНТЕКСТЕ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ТРЕНДОВ

Хотя 2030 г. еще не наступил, долгосрочная динамика продолжительности рабочего времени позволяет оценить осуществимость прогноза. За прошедшие 90 лет продолжительность рабочей недели в промышленности уменьшилась с 50 часов, в лучшем случае, до 35 часов. В среднем уменьшение составляло 10 минут за год. Для рабочего дня величина уменьшения находилась в диапазоне 0,7-1,3 минут за год (при сокращении рабочего дня в экономически развитых странах с 8-9 часов до 7 часов). Некоторое расхождение в показателях уменьшения в расчете на рабочую неделю и рабочий день объясняется тем, что недельная трудовая нагрузка, выраженная в часах, снижалась не только за счет уменьшения ежедневной работы, но и путем уменьшения числа рабочих дней в рамках недели.

Для достижения к 2030 г. прогнозируемых значений продолжительности рабочего времени величина его среднегодового уменьшения должна была бы составлять 21 минуту для рабочей недели и 3 минуты для рабочего дня. При таком

уменьшении продолжительность рабочей недели в производстве была бы в настоящий момент 18,5 часов, а рабочей смены – 3,5 часа.

При существующей же динамике рабочего времени в 2030 г. продолжительность рабочей недели составит не менее 33 часов, а рабочего дня не понизится даже до 6 часов. И все это вместо 3-часовой рабочей смены и 15-часовой рабочей недели.

Возникает вопрос о причинах несоответствия прогнозируемой величины рабочего времени реальной, поэтому в соответствии с подходом Дж.М. Кейнса к прогнозированию динамики рабочего времени целесообразно рассмотреть, как изменялись отмеченные выше макроэкономические переменные.

Что касается прогресса в уровне жизни, то измеряемый по уровню среднедушевого ВВП, он уже достиг восьмикратного увеличения по сравнению 1930 г. Такой прогресс отражает и многократный рост объема выпуска продукции в производственной сфере.

Расчеты показывают, что в последние десятилетия происходит именно то, что прогнозировал Дж.М. Кейнс, а именно, рост выпуска в производственной сфере современной экономики при снижении количества отработанного в ней времени [5]. Правда, масштабы этого снижения были не столь значительны в сравнении с предполагавшимися. Дело в том, что ряд других предпосылок – о постоянной численности населения, отсутствии войн – оказались нереалистичными. Эти нереализованные предпосылки не вытекали, однако, из существа подхода великого экономиста.

Очевидно, что современные исследователи, в отличие от автора эссе, анализируют повышение эффективности, рассматривая динамику количества отработанного времени в экономике, а не только в производстве. Во всех развитых странах, за исключением Германии, суммарные затраты труда в экономике возрастают. Это факт не отрицает идею Дж.М. Кейнса о том, что общество может повысить свою обеспеченность материальными благами, затрачивая меньше рабочего времени. Такая идея – необходимый элемент прогноза о сокращении продолжительности смен и рабочей недели в производстве.

Согласно прогнозу, предполагалось использовать всю экономию труда в производстве для сокращения рабочего времени занятых в нем при максимальном расширении производственных работников. Имеются расчеты, показывающие, что при выполнении этого условия ежедневный

труд в производстве составлял бы сегодня 1,5-2 часа у каждого трудоспособного [5]. Разумеется, речь идет о величине, получаемой в результате деления общего фонда рабочего времени в производственной сфере на численность населения соответствующего возраста, а не о целесообразной форме организации трудового процесса. Тем самым, при последовательной реализации предпосылок прогноза, сформулированного в эссе, 3-часовые рабочие смены были бы достигнуты уже двадцать-тридцать лет назад, то есть задолго до 2030 г. В этом отношении ожидания ученого оказались заниженными, несмотря на распространенное представление об их чрезмерно оптимистическом характере.

Правда, возникает вопрос о способах выполнения труда в непроизводственной сфере. Если бы все трудоспособные были заняты в производстве в течение полутора-двух часов в день, то потребовалось бы распределить между ними труд и в другой сфере экономики. Продолжительность рабочего дня, состоящего из двух частей, была бы тогда около 6-7 часов. В контексте эссе Дж.М. Кейнса нет смысла обсуждать возможность подобного сочетания, так как знаменитый прогноз обосновывался процессами, происходящими в производстве.

На практике численность производственных работников уже несколько десятилетий уменьшается. Подобное уменьшение не сопровождалось масштабной технологической безработицей потому, что высвобождение труда из производства сопровождалось его перераспределением в непроизводственную сферу в целях удовлетворения соответствующих общественных потребностей. При этом изменение структуры трудовых затрат в экономике имело форму изменения структуры занятости в пользу непроизводственной сферы.

В анализируемом эссе ничего не говорится о перераспределении труда между основными сферами экономики. В начале 1930-х гг. производство было преобладающей сферой занятости, поэтому, вероятно, Дж.М. Кейнс экстраполировал существовавшую ситуацию в будущее. Только в этом случае предупреждение технологической безработицы при четырехкратном уменьшении количества отработанного времени в производстве требовало снижения продолжительности смены до 3 часов.

Как показывает история, прирост количества отработанного времени и численности занятых в непроизводственной сфере был доминирующим, но не единственным способом использования

экономии труда в материальном производстве. Сокращение времени труда производственных работников за прошедшие десятилетия свидетельствует, хотя и о непоследовательном, но о действии, факторов, учитываемых в прогнозе Дж.М. Кейнса. Больше того, нынешнее преобладание численности занятых в непроизводственной сфере, на наш взгляд, позволяет повысить темпы сокращения продолжительности рабочих смен и рабочей недели в производстве.

Дело в том, что благодаря научно-техническому прогрессу, труд работников сферы услуг становится эффективнее, вследствие чего утрачивается необходимость ее развития за счет привлечения дополнительных работников из производства, возникает угроза роста безработицы в ней [6]. В результате, появляется объективная возможность трансформации всей экономии труда в производстве и сокращение рабочего времени занятых в нем работников.

Такая постановка вопроса означает модификацию предпосылок прогноза Дж.М. Кейнса с учетом ситуации, сложившейся спустя 90 лет. В эссе речь идет о распределении труда в производстве среди максимального количества людей, что теоретически допускало охват им всех трудоспособных. В нынешних условиях речь идет о распределении уменьшающегося количества отработанного времени между всеми занятыми в производстве. Их численность многократно ниже численности экономически активного населения.

Рассмотрим возможные результаты повышения производительности труда в производстве при той предпосылке, что экономия труда в нем используется для сокращения продолжительности смен (предполагая, для упрощения, что это – единственный путь сокращения продолжительности рабочей недели). Использование такой предпосылки требует скорректировать представление о предстоящей динамике продолжительности рабочего времени. Метод экстраполяции среднегодовых темпов этого процесса за прошедшие 90 лет отражает ситуацию, для которой характерно, в том числе сокращение численности занятых в производстве. Следовательно, надо проделать расчеты на предстоящий до 2030 г. период, исходя из предположения о реализации экономии труда исключительно для уменьшения продолжительности смен при постоянном количестве производственных работников.

Примем, что среднегодовой размер уменьшения количества отработанного времени в производстве в предстоящий период будет равен ана-

логичной величине в период с 1992 – 2015 гг. (по этому периоду есть проделанные расчеты [7]). Экстраполируя имевшееся изменение суммарных затрат труда, можно определить потенциальный объем суммарных затрат труда в производстве в 2030 г. Предполагается далее, что численность занятых в производстве остается постоянной на уровне 2015 г. – предпосылка, не исключающая обновления персонального состава занятых в связи уходом на пенсию, вступлением в трудовую жизнь и т. д. Тогда соотношение меньшего объема отработанного времени с постоянным количеством производственных работников позволит оценить потенциал сокращения рабочего времени. Перевести количество часов, отработанных в расчете на одного работника за год, в продолжительность смены можно, поделив первую величину на количество рабочих дней в году, приняв его для всех рассматриваемых стран за 225.

Проанализируем возможную ситуацию в Германии, Нидерландах и Франции – экономически развитых странах, в которых средняя трудовая нагрузка работников наименьшая (табл. 1).

Итак, если бы, начиная с 2015 г., вся экономия труда в производстве использовалась для сокращения продолжительности смен, а численность занятых оставалась постоянной, то к 2030 г. время дневного труда уменьшилось бы на 30-40% при нынешнем 7-часовом рабочем дне и на 38-50% при 8-часовом. Это не обеспечило бы достижение 3-часовых рабочих смен, но позволило бы существенно приблизиться к такому рубежу.

Можно определить, когда были бы введены 3-часовые смены при сохранении темпов высвобождения труда, наблюдавшихся в период 1992–2015 гг., и численности занятых в производстве на уровне 2015 г. Для этого рассчитывается годовой фонд рабочего времени при 3-часовых сменах, а разность между ним и аналогичным показателем для 2015 г. делится на величину среднегодовой экономии труда в производстве. При отмеченных предпосылках 3-часовые смены были бы введены, по нашим расчетам, во Франции в 2038 г., в Германии – в 2040 г., в Нидерландах – 2062 г.

Полученные результаты свидетельствуют, что последовательное осуществление с 2015 г. ключевых предпосылок, сформулированных в эссе, позволило бы достичь 3-часовых смен во Франции и Германии менее чем за четверть века, с отклонением от 2030 г. в пределах 10 лет, в Нидерландах – менее чем за 50 лет. Такая перспектива, особенно применительно к первым двум странам, вполне обозримая, и, учитывая долгосрочный характер

Таблица 1 / Table 1

## Потенциальная продолжительность смен в ряде экономически развитых стран в 2030 году / Potential duration of shifts in some economically developed countries in 2030

Страна / Country	Количество отработанного времени (млн час) / Number of hours worked (million hours)			Численность занятых в производстве в 2015 г., млн / Number of employees in production in 2015, million	Рабочая смена в 2030 г., час. / Work shift in 2030, an hour.
	1992 г.	2015 г.	2030 г.		
Германия	20815	14578	11662	11837	4,4
Нидерланды	2352	1923	1696	1544	4,9
Франция	9443	6858	5630	6261	4,0

Источник / Source: рассчитано авторами по материалам издания Золотова А.В., Зайковой И.А. Влияние макроэкономических детерминантов на динамику продолжительности рабочего времени в производственной и непроизводственной сферах. Экономический анализ: теория и практика. 2018; т. 17:(473):204-216. [7] / calculated by the authors based on the publication by Zolotov A.V., Zaikova I.A. The influence of macroeconomic determinants on the dynamics of working hours in the production and non-production sectors. Economic Analysis: Theory and Practice, 2018; Vol. 17, No. 2 (473): 204-216. [7]

сделанного Дж.М. Кейнсом прогноза, подтверждает его обоснованность.

Больше того, экстраполяция темпов экономии труда, свойственных периоду с начала 1990-х гг. по 2015 г., в будущее, ведет, скорее всего, к занижению потенциала сокращения количества отработанного времени. К тому же неуклонно развивающийся процесс цифровизации производства и управленческой деятельности становится все активнее, открывая дополнительные возможности экономии труда на основе повышения его производительности. Следовательно, прогнозируемые сроки введения 3-часовых смен можно скорректировать в сторону приближения к сегодняшнему периоду.

Относительно России динамика количества отработанного в производстве времени имела свою специфику. В 1990-е гг. суммарные затраты труда в этой сфере упали из-за резкого спада производства. Их последующее увеличение было связано с восстановительным ростом экономики. Уменьшение суммарных затрат в производстве за период 2012–2016 гг. с 68028 млн часов до 59384 млн,<sup>1</sup> то есть на 13%, отчасти отражает кризисные явления 2014 г., отчасти – повышение эффективности производства. При этом численность занятых в данном секторе экономики уменьшилась медленнее – с 25448 млн человек до 25329 млн,<sup>2</sup> то есть на 0,4%. Если бы с 2016 г. до 2030 г. среднегодовое снижения количества отработанного времени оставалось таким же, как и в период с 2012 г. по 2016 г., то к дате, указанной в прогнозе, суммарный фонд рабочего времени в производстве составлял бы около 35000 млн час. При сохране-

нии численности занятых на уровне 2016 г. можно было бы к 2030 г. повсеместно ввести смену продолжительностью 5,5 часов. Рубеж 3-часовых смен был бы достигнут к 2040 г. При освобождении величины ежегодной экономии труда в период с 2012 г. по 2016 г. от кризисной составляющей, вероятнее всего, перспектива введения 3-часовых смен оказалась бы более длительной.

Таким образом, анализ современных предпосылок сокращения рабочего времени в соответствии с методологией прогноза Дж.М. Кейнса свидетельствует об объективной возможности введения 3-часовых смен и 15-часовой рабочей недели в производстве экономически развитых стран и России в перспективе нескольких десятилетий. Эта объективная возможность может быть реализована благодаря действию заинтересованных экономических субъектов, что предполагает анализ проблемы с учетом ее микроэкономических аспектов.

#### МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОКРАЩЕНИЯ РАБОЧИХ СМЕН ДО 3 ЧАСОВ

Причины несовпадения реальной динамики рабочего времени и прогнозируемой, чаще всего, исследуются в связи мотивацией работников.

Возможен аргумент о превращении труда в удовольствие, в результате чего сокращение рабочего времени теряет смысл [8]. С нашей точки зрения, этот аргумент не распространяется на основной объем трудовой деятельности в сфере материального производства, поскольку у Дж. Кейнса речь идет именно о продолжительности смены. Этот труд был и остается менее привлекательным по своему содержанию, осуществляется в менее благоприятных условиях, чем труд в непроизводственной сфере.

<sup>1</sup> Труд и занятость в России. URL: [https://gks.ru/storage/mediabank/trud\\_2017.pdf](https://gks.ru/storage/mediabank/trud_2017.pdf) (дата обращения: 25.12.2019)

<sup>2</sup> Смотри там же.

Есть подтверждения того, что потребность трудиться в производстве удовлетворяется в течение менее продолжительного периода, чем 7-8 часов. Так, после февраля 1917 г. в России фактически отрабатываемое время на сдельных работах составляло 5-5,5 часов [9]. Другими словами, заработав приемлемые для себя денежные средства, рабочие прекращали работать существенно раньше, чем завершалась введенная явочным порядком 8-часовая смена. Можно предположить, что они трудились бы еще меньше при условии соответствующего роста расценок. Проведенное в середине 1960-х гг. в СССР социологическое исследование позволило установить, что для рабочих трех станкостроительных заводов время удовлетворения потребности в труде находилось в интервале 4,12-5,23 часа [10].

Нет оснований считать, что 7-часовая рабочая смена, даже в условиях современного производства, способна приносить большее удовлетворение от самого процесса труда, чем 3-часовая. Соответственно, данное объяснение причин более медленного сокращения рабочего времени, чем предвидел Дж.М. Кейнс, едва ли приемлемо.

Отклонение динамики рабочего времени от прогнозируемой в эссе связывается также с недооценкой ученым роли относительных потребностей, то есть таких, удовлетворение которых предполагает сравнение положения одного субъекта с положением других [8]. С этой точки зрения, соревнование в престижном потреблении побуждает удлинять рабочее время. Такой же эффект имеет погоня за денежным богатством.

Разумеется, рабочие несвободны от влияния престижного потребления, равным образом значим для их трудового поведения и мотив денежного заработка. И все же погоне за заработком путем переработок, то есть работы сверх нормальной продолжительности, всегда противостояла линия на улучшение положения рабочих путем их коллективных действий. Успехи в повышении общего уровня заработной платы в экономически развитых странах в решающей степени были результатом таких действий, а не сверхурочной работы.

На фоне десятилетий борьбы производственных профсоюзов за сокращение рабочего времени было бы странным рассматривать устремление рабочих перерабатывать как доминирующее в рабочем классе в течение 90 лет. Если бы оно преобладало, то имевшее место уменьшение продолжительности труда пришлось бы объяснять

давлением со стороны капиталистов, что, разумеется, лишено смысла.

Как гениально предвидел Дж.М. Кейнс, прогресс производительности труда объективно сделал излишним увеличение количества отработанного времени, позволяя повышать выпуск вместе с уменьшением этого количества. В нынешний период рабочие экономически развитых стран имеют более высокий уровень заработной платы и, возможно, больше подвержены мотиву престижного потребления, чем предшествующие поколения, но средняя продолжительность их труда меньше. В общем и целом рабочий класс действовал в соответствии с закономерностью сокращения рабочего времени. Проявление относительных потребностей работников не могло стать причиной столь существенного замедления темпов сокращения рабочего времени по сравнению с вытекающими из прогноза Дж.М. Кейнса.

При таких условиях заслуживает поддержки точка зрения о том, что работники вынуждены трудиться дольше, чем позволяет прогресс производительности труда [8]. К этому вынуждает, во-первых, стагнация реальной зарплаты с 1980-х гг., которая в значительной мере нейтрализовала эффект дохода, побуждающий снижать индивидуальное предложение часов труда. Во-вторых, проявляет себя отмеченная К. Марксом заинтересованность предпринимателей при заданном фонде рабочего времени предприятия использовать труд меньшего количества работников, что ведет к увеличению прибыли [11]. Соответственно, при уменьшении фонда рабочего времени, вследствие повышения производительности труда, оставшееся время не распределяется между всеми работниками, что привело бы к сокращению продолжительности труда каждого. Предприниматели стремятся увольнять работников в меру высвобождения труда при консервации прежней продолжительности рабочего времени сохранивших работу и в значительной степени достигают цели.

Перевод всей экономии труда в прирост свободного времени производственных работников предполагает нейтрализацию подобных устремлений. Основной способ решения проблемы – организованные действия профсоюзов, правовые предпосылки для чего имеются во всех экономически развитых странах, включая и современную Россию. В рамках последующего анализа можно предположить, что такие действия приводят к успеху относительно сокращения рабочего времени в меру экономии труда.

Таблица 2 / Table 2

Динамика основных показателей предприятия при сокращении рабочей смены до 3-часов к 2030 году /  
Dynamics of the main indicators of the enterprise while reducing the shift to 3 hours by 2030

Показатели / Indicators	Величина показателя / The value of the index				Динамика показателя за 2021-2030 гг. / Dynamics of the indicator for 2021-2030.	
	2021 г.	2024 г.	2027 г.	2030 г.	по абсолютной величине / in absolute value	в %
Производительность (шт./час)	1	1,3	1,69	2,2	+ 1,2	+ 120,0
Объем выпуска (штук)	800	910	1014	1100	+ 300	+37,5
Фонд рабочего времени (час)	800	700	600	500	- 300	- 37,5
Рабочая смена (час)	8	6	4,5	3	- 5	- 62,5
Численность работников	100	≈ 117	133	167	+ 67	+ 67,0
Стоимость выпуска (руб.)	800000	910000	1014000	1100000	+300000	+37,5
Материальные затраты (руб.)	480000	540000	600000	610000	+1300000	+27,1
Фонд оплаты труда (руб.)	160000	200000	230000	295000	+ 135000	+ 84,3
Средняя зарплата (руб.)	1600	1709	1729	1766	+ 166	+ 10,3
Прибыль (руб.)	160000	170000	184000	195000	+ 35000	+21,9

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

Когда речь идет о сокращении рабочего времени в условиях капитализма, неизменно возникают опасения, что эта мера негативно отразится на прибыли. Известен критический разбор К. Марксом представления Н. Сениора о том, что уменьшение рабочего дня на час приведет к исчезновению прибыли [11]. С момента выдвижения этой концепции рабочий день сократился едва ли не вдвое, но наряду с этим многократно возросла масса прибыли. И все же скептицизм в отношении совместимости сокращения рабочего времени с получением прибыли сохраняется.

Проиллюстрируем возможность сочетания сокращения рабочей смены до 3 часов с увеличением прибыли (а не просто с ее сохранением) на условном примере.

Предположим, что в 2020 г. на выпуск 800 единиц товара в сутки требуется затратить 800 человеко-часов, продолжительность смены – 8 часов, все работники предприятия производят один и тот же продукт и обладают одинаковой производительностью. Тогда численность работников предприятия составит 100 человек. Цена товара – 1000 руб., соответственно стоимость дневного выпуска будет 800000 руб. Предположим далее, что материальные затраты на указанный объем выпуска составляют 480000 руб., а фонд зарплаты – 160000 руб. Отсюда следует (абстрагируя от издержек на хранение готовой продукции, ее транспортировку и т.д.),

что величина прибыли от реализации этого выпуска будет 160000 руб.

Примем, что производительность труда, благодаря новым технологиям, повышается на 30% каждые 3 года. Это повышение используется и для увеличения объема выпуска, и для уменьшения (экономии) фонда рабочего времени, причем весь сэкономленный труд используется для сокращения рабочего времени работников предприятия. Полученные данные представлены в табл. 2.

Данные таблицы свидетельствуют о том, что при удвоении производительности труда за 10 лет и использовании полученной его экономии для сокращения рабочего времени можно было бы ввести 3-часовые смены уже к 2030 г. Прибыль не только не исчезла бы, но, напротив, увеличилась бы темпом, более высоким, чем у средней зарплаты. Историческая ретроспектива подтверждает сочетаемость при капитализме сокращения рабочего времени с увеличением размеров заработной платы и прибыли. Нет никаких оснований считать, что в будущем ситуация принципиально изменится.

Обращает на себя внимание, что при сделанных предпосылках уменьшение продолжительности смен ведет к увеличению численности занятых, что подтверждается опытом практики [12]. С одной стороны, это отрицает отождествление экономии труда с возникновением технологической безработицы (технологический прогресс, в

принципе, совместим с увеличением численности работающих в производстве и допускает «размазывание хлеба по маслу»).

С другой стороны, нуждается в объяснении источник дополнительных кадров для выполнения всего необходимого объема труда на предприятиях. Ограничиваясь микроэкономическим подходом, таким вопросом можно было бы не задаваться, рассматривая привлекаемый ресурс труда как нечто данное. Но дело в том, что методология прогноза Дж.М. Кейнса в основе своей макроэкономическая. Требуется указать, за счет чего увеличивается численность работников предприятий, приняв представленный пример как потенциально типичную модель.

Один из возможных вариантов объяснения восполнения дефицита кадров в связи с сокращением продолжительности смены – вступление на рынок труда молодежи. При этом неявно предполагается, что размер притока превышает размер оттока работников в связи с выходом на пенсию, что, в свою очередь, свидетельствовало бы о росте численности населения. Между тем, в большинстве развитых стран эта численность стабилизируется. Соответственно, едва ли обоснованно связывать перспективы сокращения продолжительности рабочего времени в производстве с действием исторически преходящего демографического фактора.

Весьма уязвима и предпосылка об обеспечении потребности в дополнительных работниках за счет трудовых мигрантов. Когда речь идет о современном, наукоемком производстве, необходим адекватный уровень профессиональной подготовки, которым большинство мигрантов не обладают.

Проблема становится разрешимой, если учесть неравномерность реализации инновационных технологий на разных предприятиях. Среди основной их массы выделяются лидеры по темпам увеличения производительности труда и осуществления его экономии. Такие темпы могут быть настолько значительны, что сохранение занятости путем сокращения продолжительности смены может привести к дезорганизации производства. Тогда высвобождение труда приобретает форму не только сокращения рабочего времени, но и уменьшения численности работников. Высвобожденные работники способны занять возникающие вакантные рабочие места на предприятиях с более низкими темпами роста производительности труда.

Проиллюстрируем сказанное на условном

примере, исходные данные которого те же, что и в табл. 2. Главное отличие нового примера в предполагаемых темпах повышения производительности труда: допускается увеличение этого показателя на 900% за три года. Такие темпы повышения производительности труда у предприятий-лидеров являются достижимыми. Так, в 2018 г. на 18 промышленных предприятиях Нижегородской области, участвовавших в национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости», производительность труда повысилась в 2-10 раз<sup>3</sup>.

Для нашего примера примем, что новая продолжительность рабочей смены будет равна 3 часам. Остальные показатели корректируются с учетом этих предпосылок (табл. 3).

Итак, радикальное повышение производительности труда приводит к высвобождению почти половины работников предприятия, несмотря на введение 3-часовой смены вместо 8-часовой. Если бы решалась задача сохранения численности занятых в полном объеме, то пришлось бы уменьшить смену до 1,6 часа, что в настоящее время, скорее всего, дезорганизовало бы работу предприятия. При таком прогрессе производительности быстрее, чем в первом случае, возрастают и объем выпуска, и средняя зарплата, и прибыль, что естественно для ситуации столь эффективной инновации.

В соответствии с рассмотренными примерами масштаб высвобождения работников на одном предприятии с ростом производительности в 10 раз в течение трех лет при введении на нем 3-часовой смены позволяет обеспечить требуемыми кадрами три предприятия с увеличением производительности на 30% за тот же период при уменьшении продолжительности смены до 6 часов.

Представляется реалистичной предпосылка о том, что на одно предприятие с очень высокими темпами повышения производительности приходится три предприятия с «умеренной» динамикой этого показателя. Разумеется, указанная предпосылка не претендует на точность, достижимую при составлении баланса трудовых ресурсов. Даже при наличии такого баланса в условиях рыночной экономики не избежать проблем, связанных с переобучением работников, с несоответствием спроса на труд и его предложения и т.д. И все же это не отрицает объективную значимость перераспределения ресурса труда между

<sup>3</sup> Ассоциация с историей. К 30-летию Нижегородской ассоциации промышленников и предпринимателей; 2019. с. 301.

Таблица 3 / Table 3

Динамика основных показателей предприятия при повышении производительности труда за три года в 10 раз / Dynamics of the main indicators of the enterprise with an increase in labor productivity over three years by 10 times

Показатели / Indicators	Величина показателя / The value of the index		Динамика показателя за 2021–2024 гг. / Dynamics of the indicator for 2021–2024	
	2021 г.	2024 г.	по абсолютной величине / in absolute value	в %
Производительность (шт./час)	1	10	+9	+900
Объем выпуска (штук)	800	1600	+800	+100
Фонд рабочего времени (час)	800	160	- 640	- 80
Рабочая смена (час)	8	3	- 5	- 62,5
Численность работников	100	53	- 47	- 47,0
Стоимость выпуска (руб.)	800000	1600000	+600000	+100
Материальные затраты (руб.)	480000	1000000	+520000	+108,3
Фонд оплаты труда (руб.)	160000	160000	0	0
Средняя зарплата (руб.)	1600	3019	+1419	+88,7
Прибыль (руб.)	160000	440000	+280000	+175,0

Источник / Source: рассчитано авторами / calculated by the authors.

предприятиями-лидерами и предприятиями с более низким темпом прогресса производительности как фактора преодоления возникающего дефицита труда при сокращении рабочего времени. Неравномерность – неотъемлемая черта современного технологического прогресса, так что отмеченный способ преодоления дефицита труда в производстве имеет постоянно воспроизводимый характер.

Реализация рассмотренной перспективы перехода к 3-часовым сменам не предполагает обязательного достижения этого рубежа к 2030 г. в рамках всей производственной сферы экономически развитых стран и России. Как отмечалось выше, при существующих темпах уменьшения количества отработанного времени в производстве общий переход к 3-часовым сменам осуществим в более отдаленной перспективе, что, впрочем, не отрицает возможности появления смен такой продолжительности в рамках отдельных предприятий до 2030 г. Успешный же опыт отдельных фирм может существенно повлиять на общую ситуацию.

Как на практике реализовать имеющийся потенциал сокращения рабочего времени, требует специального рассмотрения, выходящего за рамки настоящего исследования. Можно согласиться с той точкой зрения, что не бывает совпадающих подходов к практическому решению проблемы сокращения рабочего времени на уровне компаний, секторов экономики или стран, в каждом случае требуется специальный поиск ее опти-

мального решения [13]. Вместе с тем, очевидно, что больше всего заинтересованы в сокращении рабочих смен сами работники, и потому реализация условий для такого сокращения требует их социально-экономической активности. Показательно, что на предприятиях, где работникам удалось заключить коллективные договора, продолжительность рабочего времени меньше, чем на предприятиях без коллективных договоров [14], поэтому от действий профсоюзов во многом зависят темпы сокращения рабочего времени.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ свидетельствует о том, что, выдвигая свой знаменитый прогноз, Дж.М. Кейнс исходил из сопоставления динамики объема производства, суммарного количества времени, отработанного в производстве, и численности занятых в этой сфере экономики. Ему удалось правильно определить направленность изменения первых двух показателей. Что касается численности занятых в производстве, то она, в отличие от прогноза, не увеличивалась, а сокращалась. Это было связано с прогрессом занятости в непромышленной сфере – фактором, который в эссе не учитывался.

В современной экономике, где доля занятости в производстве существенно уступает доле работающих в непромышленной, отпадает необходимость в использовании экономии труда в производстве для перераспределения рабочей силы в пользу сферы услуг. Становится возмож-

ным реализация всего объема этой экономии для сокращения продолжительности смен на производственных предприятиях. При таком сценарии введение 3-часовых смен в Германии и Франции выходит за рубеж 2030 г. не более, чем на одно десятилетие. Такая же перспектива установления 3-часовых смен в обозримом будущем возможна и для России.

Как показывают расчеты, в условиях повышения производительности труда на уровне предприятий достижимо сочетание сокращения продолжительности смены с увеличением зарплаты и прибыли, что подтверждает экономическую возможность перехода к 3-часовым сменам.

Реализация объективной возможности обусловлена целенаправленными действиями профсоюзов, как объединяющих заинтересованных экономических субъектов.

В последующих исследованиях целесообразно применить методологию Дж.М. Кейнса к рассмотрению продолжительности труда в сфере услуг, чтобы раскрыть специфику связи эффективности труда, динамики количества отработанного времени и численности занятых в ней. Это позволит обеспечить дальнейший прогресс в анализе проблемы сокращения рабочего времени применительно к современной экономике в целом.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Clark A.E., Fleche S., Layard R., Powdthavee N., Ward G. The Origins of Happiness. The Science of Well-Being over the Life Course. Princeton University Press. 2018. 325 p.
2. Lakey G. Viking Economics. How the Scandinavians Got it Right – and How We Can, Too. Melville House Publishing. Brooklyn. London. 2016. 287 p.
3. Кейнс Дж.М. Экономические возможности для наших внуков. Вопросы экономики. 2009;(6):60–65.
4. Леонтьев В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика. М.: Изд-во политической литературы; 1990. 415 с.
5. Золотов А.В., Попов М.В., Бузмакова М.В., Былинская А.А., Глушич Н.Г., Демичева Т.Н., Лядова Е.В., Малявина И.Ю., Полушкина И.Н., Удалова Н.А. Сокращение рабочего дня как основание современного экономического развития. Под ред. А.В. Золотова. СПб.: Изд-во Политехнического университета; 2016. 198 с.
6. Ford M. The Rise of the Robots. Technology and the Threat of Mass Unemployment. A Newworld Book. 2015. 334 p.
7. Золотов А.В., Зайкова И.А. Влияние макроэкономических детерминантов на динамику продолжительности рабочего времени в производственной и непроизводственной сферах. Экономический анализ: теория и практика. 2018; т. 17:(473):204–216.
8. Skidelsky R., Skidelsky E. How much is enough? Money and the Good Life. Penguin Books. 2012. 243 p.
9. Российская революция 1917 года: власть, общество, культура: в 2 т. Отв. ред. Ю.А. Петров. М.: Политическая энциклопедия; 2017;(1):743 с.
10. Косолапов Р.И. Социализм: К вопросам теории. 2-е изд., испр. и доп. М.: Мысль; 1979. 598 с.
11. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. М.: Политиздат; 1960;(23):920 с.
12. Lehndorff S. It's Long Way from Norms to Normality: the 35-Hour Week in France. Industrial and Labor Relations Review. 2014;67(3):838–863.
13. Spiegelaere S.D., Piasna A. The why and how of working time reduction. European Trade Union Institute. 2017. 92 p.
14. Lehndorff S., Wagner A., Franz C. Development of working time in the EU. Pub.: Thomas Handel/Dr. Axel Troost; 2010. 145 p.

#### REFERENCES

1. Clark A.E., Fleche S., Layard R., Powdthavee N., Ward G. The Origins of Happiness. The Science of Well-Being over the Life Course. Princeton University Press. 2018; (325).
2. Lakey G. Viking Economics. How the Scandinavians Got it Right – and How We Can, Too. Melville House Publishing. Brooklyn. London. 2016; (287).
3. Keynes J. M. Economic Possibilities for our Grandchildren. Voprosy ekonomiki, 2009; Vol. 6 (60–67). (In Russ.)
4. Leont'ev V. Economic essays. Theories, research, facts and politics. M.: Izdatelstvo politicheskoy literatury, 1990; (415).
5. Zolotov A.V., Popov M.V., Buzmakova M.V., Bylinskaja A.A., Glushich N.A., Demicheva T.N., Lyadova E.V., Malyavina I.Yu., Polushkina I.N., Udalova N.A. Shorter working hours as the basis of modern economic development. Ed. by A.V. Zolotova. SPb.: Izdatelstvo Politehnicheskogo universiteta, 2016; (198). (In Russ.)
6. Ford M. The Rise of the Robots. Technology and the Threat of Mass Unemployment. Oneworld Book, 2015; (334).
7. Zolotov A.V., Zaikova I.A. The influence of macroeconomic determinants on the dynamics of working hours in the production and non-production sectors. Economic Analysis: Theory and Practice, 2018; Vol. 17, No. 2 (473): 204–216. (In Russ.)
8. Skidelskii R., Skidelskii E. How much is enough? Money and the Good Life. Penguin Books, 2012; (243).
9. The Russian revolution of 1917: power, society, culture: in 2 volumes. Ed. by Yu.A. Petrov. M.: Political Encyclopedia; 2017; 1 (743). (In Russ.)

10. Kosolapov R.I. Socialism: To the theory. 2nd ed., reviewed. M.: Mysl', 1979; (598). (In Russ.)
11. Marx K., Engels F. Compositions. 2nd ed., vol. 23. M.: Politizdat, 1960; (920). (In Russ.)
12. Lehdorff S. It's a Long Way from Norms to Normality: the 35-Hour Week in France. *Industrial and Labor Relations Review*. 2014; 67 (3): 838-863.
13. Spiegelaere S.D., Piasna A. The why and how of working time reduction. European Trade Union Institute, 2017; (92).
14. Lehdorff S., Wagner A., Franz C. Development of working time in the EU.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Александр Владимирович Золотов** – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и методологии, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

zoav6@iee.unn.ru

**Татьяна Николаевна Демичева** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории и методологии, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

tndem@bk.ru

**Елена Владимировна Лядова** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории и методологии, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

lyadova\_ev@mail.ru

**Ирина Николаевна Полушкина** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории и методологии, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

poirinic@mail.ru

## ABOUT THE AUTHORS

**Aleksandr V. Zolotov** – Dr. Sci. (Econ), Professor, Head of Economic theory and methodology department, National Research Lobachevski State University of Nizhniy Novgorod, Nizhniy Novgorod, Russia

zoav6@iee

**Tatiana N. Demicheva** – Cand. Sci. (Econ.), Associated Professor, Economic theory and methodology department, National Research Lobachevski State University of Nizhniy Novgorod, Nizhniy Novgorod, Russia

tndem@bk.ru

**Elena V. Lyadova** – Cand. Sci. (Econ.), Associated Professor, Economic theory and methodology department, National Research Lobachevski State University of Nizhniy Novgorod, Nizhniy Novgorod, Russia

lyadova\_ev@mail.ru

**Irina N. Polushkina** – Cand. Sci. (Econ.), Associated Professor, Economic theory and methodology department, National Research Lobachevski State University of Nizhniy Novgorod, Nizhniy Novgorod, Russia

poirinic@mail.ru

**Заявленный вклад авторов:**

Золотов А. В. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

Демичева Т. Н. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

Лядова Е. В. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

Полушкина И. Н. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

**Authors' declared contribution:**

Zolotov A. V. – articulation of issue, article concept development, critical analysis of the literature, logical structuring of the materials, drawing conclusions.

Demicheva T. N. – compilation of statistics, tabular and graphical presentation of results, research findings.

Lyadova E. V. – compilation of statistics, tabular and graphical presentation of results, research findings.

Polushkina I. N. – compilation of statistics, tabular and graphical presentation of results, research findings.

*Статья поступила 09.01.2020; принята к публикации 27.01.2020.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 09.01.2020; accepted for publication on 27.01.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-59-72

УДК 331.101.52

JEL 20, 21, 23, 68; I 30

# КОНЦЕПЦИЯ И РЕАЛИЗАЦИЯ ИДЕИ БЕЗУСЛОВНОГО БАЗОВОГО ДОХОДА В КОНТЕКСТЕ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

**Е.С. Садовая**ИМЭМО им. Е.М. Примакова РАН, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-0553-3047>**АННОТАЦИЯ**

В статье анализируются тенденции трансформации сферы труда и механизмов регулирования социально-трудовых отношений, а также возможности адаптации социальной политики в контексте глобальных сдвигов, происходящих в современной экономике вследствие ее технологического развития (прежде всего, широкого распространения цифровых форматов ведения бизнеса).

Автор, исследуя механизмы трансформации занятости в условиях цифровой экономики, выделяет ее факторы, основным из которых является необходимость сокращения издержек бизнеса в условиях невозможности дальнейшего экстенсивного расширения рынков. Реализация этого запроса происходит через трансформацию механизмов регулирования социально-трудовых отношений. Анализируя действие этого фактора, автор отмечает его противоречивое влияние на сферу профессиональной занятости, ведущее к существенному снижению издержек на рабочую силу, в итоге чего серьезное ухудшение ситуации наблюдается в социально-трудовой сфере, возникают сложности с реализацией социальной политики.

В статье делается вывод о формировании в обществе и в элитах запроса на кардинальную смену самой парадигмы социального государства, как она сформировалась в индустриальную эпоху, реализацию нетривиальных организационных решений в процессе преобразования его институциональной инфраструктуры. Таким образом, императив осмысления социальных последствий технологической трансформации современной экономики обусловлен, по мнению автора, необходимостью поиска даже не столько теоретико-методологических, сколько практических ответов на реальные вызовы цифровой трансформации.

Постановка исследовательской задачи в таком ключе предопределила необходимость осмысления процесса технологического развития с точки зрения его социальных последствий, потребовала подробного изучения сильных и слабых сторон, реализованных в разных странах экспериментов по введению безусловного базового дохода, как механизма «монетизации» современного социального государства. Целью работы является концептуализация подходов к исследованию социальной проблематики в условиях технологической трансформации и осмысление международного опыта реформирования социальной политики.

**Ключевые слова:** социальная политика; социально-трудовые отношения; занятость; краудворкинг-платформы; платформенная занятость; безусловный базовый доход.

**Для цитирования:** Е.С. Садовая. Концепция и реализация идеи безусловного базового дохода в контексте трансформации социально-трудовой сферы. *Социально-трудовые исследования*. 2020;38(1):59-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-59-72.

## ORIGINAL PAPER

# CONCEPT AND IMPLEMENTATION OF THE IDEA OF UNIVERSAL BASIC INCOME IN THE CONTEXT OF CHANGING SOCIAL LABOR SPHERE

**E.S. Sadovaya**Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations,  
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-0553-3047>

© Е.С. Садовая. 2020.

**ABSTRACT**

The article analyzes the trends in the changing world of work and the mechanisms for regulating social and labor relations, as well as the possibility to adapt social policy in the context of global changes in the modern economy due to its technological development (primarily, widespread digital business formats).

The author explores the mechanisms of employment changes in the digital economy and highlights its factors. The main factor is the need to reduce business costs due to impossible further extensive expansion of markets. This request is implemented through changing regulation mechanisms of social and labor relations. The author analyzes the effect of this factor and notes its contradictory effect on the sphere of professional employment that leads to a significant reduction in labor costs. As a result, there is a major deterioration of the situation in the social and labor sphere, as well as difficulties with the implementation of social policy.

The conclusion presents a call for a radical change in the very paradigm of the social state itself in society and elites. The article considers the formation of the call in the industrial era, the implementation of non-trivial organizational decisions while changing its institutional infrastructure. According to the author, the need to search not theoretical and methodological, but practical solutions to the challenges of digital transformation determines the imperative knowledge of the social consequences of the technological transformation of the modern economy.

Assigned this way, the research problem required a more complete knowledge of the technological development process from the point of view of its social consequences, and a detailed study of the strengths and weaknesses of the experiments on introducing a universal basic income in different countries, as a "monetization" mechanism of the modern social state. The aim of the work is to conceptualize approaches to the study of social issues in the context of technological changes and to understand international experience in reforming social policies.

**Keywords:** social policy; social and labor relations; employment; crowdworking platforms; platform employment; universal basic income.

**For citation:** E.S. Sadovaya. Concept and implementation of the idea of universal basic income in the context of changing social labor sphere. *Social and labor research*. 2020;38(1):59-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-59-72.

**ВВЕДЕНИЕ**

Социальная проблематика приобретает как никогда актуальное звучание, что отчетливо продемонстрировало ежегодное Послание Президента РФ Федеральному собранию 2020 г. Сегодня возможности реализации социальной политики, ставшей «убедительным нарративом эпохи» (Ф. Фукуяма) и механизмом легитимации власти, находятся под серьезным давлением, заставляя пересматривать ее базовые принципы, сложившиеся в предыдущую эпоху [1]. Причем это не специфически российская ситуация, это, скорее, глобальный тренд, отражающий сущностные черты современной социальной динамики, проявление которого связывается экспертами, прежде всего, с развитием ситуации в социально-трудовой сфере.

Происходящие здесь под влиянием технологий трансформации настолько глубоки и существенны, что заставляют говорить об исчерпанности прежней системы мироустройства, проводя аналогии с временами Промышленной революции<sup>1</sup>. Соглашаясь с экспертами, отметим в этой связи важность всестороннего исследования социальных вызовов,

заложенных в новой организационно-технологической парадигме цифровой экономики.

До последнего времени анализ процессов, происходящих в социальной сфере, редко выходил за достаточно узкие рамки социально-экономического подхода – проблемы бедности и несправедливого перераспределения доходов, стигматизация положения отдельных социально-демографических групп, эффективность институтов социальной политики, структурные параметры занятости, количество безработных, проблемы разбалансировки спроса и предложения на рынке труда.

Даже в условиях кризисов, отклонения параметров функционирования социальной сферы рассматривались как, иногда опасные с социально-политической точки зрения, но все же отдельные «сбои» в работе четко отлаженного механизма. По мере становления новой высокотехнологичной цифровой экономики, определяющей направление всей современной социальной динамики, очевидными становятся заложенные в ней противоречия. В этих условиях сформировалась настоятельная потребность концептуального осмысления этого процесса с точки зрения изучения его влияния на условия работы и жизни каждого отдельного человека.

Это требует проведения междисциплинарных исследований, изменения сложившихся концепту-

<sup>1</sup> Technology Vision 2016. Available at: URL:<https://www.accenture.com/ru-ru/company-news-release-techvision-2016> (дата обращения / accessed 30.10.2017).

альных подходов к изучению социально-трудовой проблематики, уточнения понятий и категорий, поиска новых инструментов эмпирического познания новой реальности, актуализирует значение социогуманитарной проблематики в целом. Общественные науки, и экономическая наука, в частности, будут вынуждены отвечать на эти сложные вопросы, одновременно вырабатывая адекватные ответы на конкретные запросы управляющих систем (позволяющие сводить к минимуму все возрастающие социальные риски и оптимизируя управляющее воздействие) и создавая теорию, которая даст возможность прогнозировать будущее.

#### ТЕХНОЛОГИИ VS РАБОЧИЕ МЕСТА: МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА

Широко обсуждаемый, не только в научном, но и в общественном дискурсе вопрос влияния технологий на социальную сферу сегодня все чаще приобретает характер экзистенциального и связан он с опасениями, что в высокотехнологичной экономике роботы отнимут у людей рабочие места. Вообще-то, проблематика эта не нова. О взаимосвязи роста производительности труда и сокращении времени, затрачиваемого на производство необходимых человеку товаров и услуг, начали говорить еще на заре становления зрелого индустриального общества. Достаточно вспомнить труды Джона Стюарта Милля или Карла Маркса [2; 3]. Однако сегодня дискуссия вспыхнула с новой силой, учитывая «взрывной» рост технологий, в первую очередь, информационных, не только в производстве, но и буквально «пронизывающих» все социальное пространство, окружающее современного человека.

Примеры тревожных (если не сказать, алармистских) прогнозов относительно масштабов предстоящих в связи с широким распространением цифровых форматов организации экономики исчисляются буквально тысячами. Так, эксперты компании McKinsey полагают, что компьютерные алгоритмы могут заменить около 140 млн работников, занятых полный рабочий день во всем мире в ближайшее время<sup>2</sup>. Всемирный банк подготовил прогноз, согласно которому не менее 57% рабочих мест в странах ОЭСР будут сокращены в ближайшие 15 лет [4]. Банк Англии еще в 2015 г. подсчитал, что не менее 15 млн рабочих мест в стране уже подвергаются риску быть роботизиро-

ванными и автоматизированными [5]. Можно привести еще ряд источников с такого рода прогнозами<sup>3</sup>. Есть такие данные и по России<sup>4</sup>.

Процесс роботизации и автоматизации, действительно, набирает обороты в течение последних десяти лет. И здесь необходимо высказать два принципиальных предварительных замечания. Во-первых, учитывая, что около 75% занятых трудятся сегодня в сфере обслуживания, основная угроза автоматизации и замены живого труда касается именно этой категории работников в третичном секторе. Второе замечание вытекает из первого – главными «конкурентами» людей в этих сферах являются не промышленные, а программные роботы (по сути, программное обеспечение), стоимость которых относительно невысока, а возможности тиражирования практически безграничны. Именно это обстоятельство превращает распространение цифровых технологий в безальтернативный процесс.

Согласно исследованию компании Deloitte, примерно половина из опрошенных в 2018 г. руководителей компаний отметили, что они, в той или иной мере, реализуют у себя различные проекты по автоматизации бизнеса. 24% используют искусственный интеллект (ИИ) и робототехнику для выполнения рутинных задач, 16% – для повышения квалификации персонала и 7% – для полной реструктуризации своей деятельности. При этом 42% респондентов высоко оценивают вероятность применения технологий ИИ в их организациях в течение трех-пяти лет (для сравнения – в 2017 г. таковых было лишь 38%)<sup>5</sup>.

Центр исследований бизнеса SAP и Oxford Economics, также проводивший опрос руководителей высшего звена, свидетельствует, что 3% руководителей уже полностью реализовали проекты цифровой трансформации компании, 90% считают, что искусственный интеллект будет критически важен для выживания бизнеса в течение следующих пяти

<sup>2</sup> Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy (May 2013). Report. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/disruptive-technologies> (дата обращения / accessed: 18.08.2019)

<sup>3</sup> TECHNOLOGY AT WORK v2.0. The Future Is Not What It Used to. Citi GPS: Global Perspectives & Solutions (January, 2016). URL: [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi\\_GPS\\_Technology\\_Work\\_2.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf) (дата обращения / accessed: 15.08.2019); Workforce of the Future. The Competing Forces Shaping 2030. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf> (дата обращения / accessed: 16.10.2017)

<sup>4</sup> См., например, URL: [http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Как\\_роботы\\_заменяют\\_людей](http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Как_роботы_заменяют_людей) (дата обращения / accessed 14.08.2019)

<sup>5</sup> Deloitte. «Global Human Capital Trends 2018. AI, robotics, and automation: Put humans in the loop. URL: <https://www.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/ai-robotics-intelligent-machines.html> (дата обращения / accessed: 12.08.2019)

лет, 94% цифровых лидеров инвестируют средства в большие данные и аналитику<sup>6</sup>.

При этом значительная часть аргументов, высказываемых против излишней драматизации социальных последствий цифровизации экономики для социально-трудовой сферы, отсылает нас к прошлому историческому опыту, когда технологические новации в конечном итоге приводили к росту производства, увеличению достатка и благополучия людей. Главное, чего не принимают во внимание сторонники такого подхода – тот факт, что возможности экстенсивного расширения рынков и продолжения на этой основе экономического роста сегодня практически исчерпаны.

Дело в том, что цифровая экономика (как эффективный механизм сокращения издержек) и стала ответом на невозможность дальнейшего экстенсивного расширения рынков [6]. И в первую очередь, цифровизация сокращает затраты на рабочую силу, составляющих в постиндустриальной экономике значительную часть всех издержек.

Конечно, механизм сокращения спроса на труд в условиях высокотехнологичной экономики не так прямолинеен, как казалось исследователям еще несколько десятилетий назад: сокращение спроса на труд – высвобождение людей – безлюдная экономика и армия иждивенцев «на шее» у государства. Механизм этот гораздо сложнее. Во-первых, цифровизация бизнес-процессов не ведет автоматически к ликвидации рабочих мест или, тем более, отдельных профессий. Она способствует, в первую очередь, сокращению доли рутинного труда и необходимости пересмотра должностного функционала по многим профессиям. На это, в частности, обращают внимание эксперты компании McKinsey [7].

Как эти потенции реализуются на практике, какими окажутся реальные масштабы высвобождения рабочей силы, будет зависеть от целого ряда обстоятельств. Прежде всего, финансового положения той или иной страны или компании, а также особенностей трудового законодательства и правоприменительной практики. Очевидно, что любые точные оценки и прогнозы в таких обстоятельствах весьма затруднительны.

Во-вторых, люди в условиях снижения спроса на труд не перестанут работать, поскольку нуждаются в средствах к существованию. Скорее, они будут соглашаться на все менее выгодные условия занятости. Механизм ее адаптации к экономическим шокам подробно описан, в частности Р.И. Капе-

<sup>6</sup> Цифровая трансформация. URL:<https://www.sap.com/cis/trends/digital-transformation.html> (дата обращения / accessed: 10.07.2019)

люшниковым применительно к условиям России 90-х годов [8].

Технологически снижение «качества» занятости в условиях цифровой экономики обусловлено не столько самим процессом роботизации и автоматизации производства, сколько широким распространением платформенных технологий, вызванным к жизни цифровизацией бизнес-процессов и ведущим к серьезному уменьшению себестоимости товаров и услуг, сокращающим издержки бизнеса по всем направлениям (масштаб, логистика, сырье и материалы).

Суть совершающейся сегодня «революции платформ» (Дж. Паркер) состоит в том, что ведение бизнеса теперь не предполагает владения собственностью и найма работников. Цифровые платформы, представляющие собой, в сущности, программное обеспечение, позволяющее значительному числу пользователей взаимодействовать между собой, становятся основой новой экономики. Учитывая возможности для бизнеса, которые открываются с цифровым преобразованием всей макроэкономической среды, оно оказывается, в каком-то смысле, безальтернативным. В упоминаемом выше исследовании Accenture Technology Vision 2016, приводятся данные, согласно которым 81% опрошенных руководителей компаний назвали платформенные бизнес-модели основой стратегии роста их организаций в ближайшие три года<sup>7</sup>.

В итоге, сегодня фиксируется неуклонный и стремительный рост нестандартных форм использования рабочей силы в экономике большинства стран. Только в Европе, Индии и Соединенных Штатах трудится сегодня около 77 млн граждан, имеющих статус фрилансеров [9]. В США уже несколько лет назад более 40% трудящихся работали в условиях нестандартной занятости, причем их число выросло с 2010 г. на 36% [10]. К 2030 г. доля полностью занятых работников на условиях традиционного найма упадет там до 9% рабочей силы, что является рекордно низким уровнем<sup>8</sup>. Эти же тенденции подтверждаются и исследованиями компании Deloitte, свидетельствующими, что в 2020 г. компании планируют довести численность работающих по договорам до 37%, фрилансеров – до 33 и работников «по запросу» – до 28% своего

<sup>7</sup> Technology Vision 2016. URL:<https://www.accenture.com/ru-ru/company-news-release-techvision-2016> дата обращения / accessed: 30.10.2017)

<sup>8</sup> Workforce of the Future. The Competing Forces Shaping 2030. URL:<https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf> (дата обращения / accessed: 16.10.2017)

персонала<sup>9</sup>. Во многих исследованиях фиксируется стремительный рост доли нестандартной занятости [11].

Согласно опросу, проведенному компанией Deloitte среди руководителей компаний в 2018 г., только 42% респондентов сказали, что в их организации преобладают отношения на основе бессрочного трудового договора, но они планируют в самое ближайшее время существенно увеличить число срочных контрактников, внештатных, временных и других категорий работников в рамках нестандартной занятости<sup>10</sup>.

Поскольку темпы ее роста значительно опережают возможности правового и социально-экономического осмысления данного явления, механизмы регулирования таких отношений, позволяющие нивелировать социальные последствия происходящих трансформаций, пока не сложились. Новые формы занятости еще ждут своего даже не регулирования, но осмысления, что весьма затруднено именно «текучим», зыбким, ежедневно меняющимся ландшафтом новой социальной действительности.

Вместе с тем, тезис о том, что в условиях высокотехнологичной экономики создается гораздо больше рабочих мест, чем ликвидируется [12], все чаще опровергается самой жизнью. Действительно, в самом начале цифровизации одно рабочее место создавало несколько рабочих мест в смежных областях. Однако М. Кастельс, одним из первых проанализировавший особенности становления цифрового общества, охарактеризовал его как «асимметрично взаимозависимый мир с изменчивой геометрией», «цифровые дивиденды» в котором получают лишь некоторые его участники [13]. Новые возможности доступны тем странам, которые первыми вступили на путь технологической трансформации. Они и получают значительную долю сокращающегося в условиях кризиса спроса, отбирая его у других. В частности, это подтверждают данные по китайской экономике, являющейся флагманом цифровой перестройки (наряду с США), но неспособной, тем не менее, создавать достаточное количество новых рабочих мест в новых технологических условиях [14].

<sup>9</sup> Deloitte. Global Human Capital Trends 2018. The Workforce Ecosystem: Managing beyond the Enterprise. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/contingent-workforce-management.html> (дата обращения / accessed: 02.05.2018)

<sup>10</sup> Deloitte. Global Human Capital Trends 2018. The Workforce Ecosystem: Managing beyond the Enterprise. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/contingent-workforce-management.html> (дата обращения / accessed: 02.05.2018)

Отметим, однако, что происходит не абсолютное сокращение, а скорее замещение качественных рабочих мест некачественными, неустойчивыми, низкооплачиваемыми. Именно с широким распространением технологий и фундаментальные политэкономические работы [15, 16], и доклады различных международных организаций<sup>11</sup> связывают стремительный рост неравенства, который наблюдается в последние годы. Совсем недавно на эту тему высказалась и глава МВФ [17].

Главная экономическая и социальная проблема, связанная с ростом неравенства, заключается в том, что он подрывает потребительский спрос, являвшийся базисом непрерывного роста мировой экономики в прошлом и нынешнем столетии. С точки зрения поиска адекватных ответов на эти вызовы важно разобраться в самом механизме трансформации занятости, происходящей под влиянием технологий, оценить ее направление, четко идентифицировать основные факторы происходящих изменений, учитывая, что при сложившейся системе мироустройства осложнение ситуации в социально-трудовой сфере означает ухудшение качества жизни для значительного числа людей и сокращение возможностей доступа к социальной политике.

#### СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В НОВЫХ УСЛОВИЯХ: ПОИСК АЛЬТЕРНАТИВЫ

Тотальное снижение издержек, прежде всего, социальных, оказывается главным политэкономическим трендом современности, в соответствии с которым происходит реструктуризация социально-трудовой сферы. Параллельно с платформенной экономикой появляется платформенная занятость, которая все чаще приобретает форму работы «по запросу» – в значительной своей части нестабильной, незащищенной, некачественной. Ее часто называют виртуальной, подчеркивая ее связь с процессами технологической трансформации экономики. Однако зачастую прилагательное «виртуальный» лишь затрудняет анализ реальности.

Являясь антонимом понятия «реальный», этот термин, на самом деле, характеризует не столько новое качество труда, сколько новый механизм его реализации. Виртуальная занятость зачастую является традиционной занятостью, чаще всего оказанием бытовых услуг, однако методы организации такого труда, действительно, виртуальные. В том смысле, что заказчик и исполнитель связы-

<sup>11</sup> World Bank. "Overview" in World Development Report 2012: Gender Equality and Development. Washington, D. C., 2012. 40 p.

ваются друг с другом через цифровые платформы с помощью мобильных устройств. В остальном же такой труд мало отличается от хорошо знакомой нам по прежним временам поденной работы.

Принципиальное отличие такой занятости от той, которую принято называть традиционной, состоит в том, что по мере постиндустриальной трансформации из нее исчезает социальная составляющая. В Докладе компании DHL, посвященном исследованию процесса становления платформенной экономики, он не случайно называется «экономическим трендом разрушительной силы»<sup>12</sup>. Имеется в виду разрушение организационных принципов индустриальной экономики.

Но эта тенденция приводит к изменению принципов организации использования рабочей силы. Сегодня мы практически в режиме онлайн можем проследить все этапы этой трансформации, первым из которых стало широкое распространение аутсорсинга отдельных частей единого бизнес-процесса. Это явление начало распространяться в 90-х годах прошлого века, с появлением трехсторонних трудовых отношений, в которых между традиционными субъектами рынка труда – работниками и работодателями – появился посредник в виде частных агентств занятости. Компании стали все чаще прибегать к услугам специализированных колл-центров, центров по обработке данных, компаний, предоставляющих бухгалтерские и маркетинговые услуги и т.д. И если имманентными признаками индустриальных трудовых отношений были бессрочный трудовой договор, широкий охват занятых различными формами коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и гарантированная государством система социальной защиты, солидарную ответственность за «наполнение» которой брали на себя, в основном, государство и работодатели, то аутсорсинг различных частей бизнес-процесса, в первую очередь, способствовал выведению трудовых отношений из-под действия коллективно-договорных механизмов их регулирования и серьезно подрывал позиции профсоюзов в процессе определения условий найма.

Дальнейшая автоматизация бизнес-процессов [1] позволила перейти от использования труда в форме стабильных трудовых коллективов к проектному принципу организации рабочей силы, когда «трудовой коллектив» собирается на короткий

период – на время «запуска» бизнес-проекта. При этом он может состоять из людей, проживающих в разных странах, на разных континентах, подпадающих под действие совершенно различных норм национального трудового законодательства. Трудовые отношения при этом стремительно переходят в разряд гражданско-правовых, их социальный характер подвергается дальнейшей эрозии.

Современные «биржи талантов», как сейчас принято называть краудворкинг-платформы, через которые реализуется все более существенная часть занятости, являются, по сути, лишь агрегаторами (программным обеспечением), они предоставляют человеку возможность быстро находить себе подработку, зачастую оказывающуюся единственной формой заработка. Чтобы осуществлять такую деятельность достаточно скачать мобильные приложения и начать предлагать свои услуги «по запросу». Такая деятельность в большинстве случаев носит одноразовый характер. Ситуация осложняется еще и тем, что «талантами» все чаще становятся роботы, которые все активнее начинают конкурировать с людьми даже на поле когнитивной деятельности.

О том, что автоматизация ждет не только сферу физического, но и нефизического неквалифицированного труда и труда средней квалификации всерьез заговорили лет десять назад [18, 19]. Однако сегодня эти прогнозы реализуются на практике. Интеграция с интернетом, использование облачных технологий многократно расширили функционал современных программных алгоритмов. Усиление их возможностей с помощью технологий ИИ стало новым шагом в процессе сокращения трудоемкости современного производства и роста производительности труда, поскольку позволило повысить ее в отраслях, в которых ранее использование живого труда казалось безальтернативным.

Постепенно концепция управления рабочей силой становится «экономикой концертов» [20] – сетями людей, которые зарабатывают себе на жизнь, работая без какого-либо официального трудового договора, зачастую выполняя вспомогательные функции «на подхвате» у искусственного интеллекта. С одним важным отличием от прежних форм организации труда – в роли работодателя все чаще выступает компьютерная программа. Работодатель становится «сетевым и распределенным», а компьютерные программы не могут и не несут ответственности за социальное самочувствие работника. Эти изменения плохо поддаются точному статистическому учету, однако, на макроэкономическом уровне фиксируются структурные сдвиги

<sup>12</sup> Sharing Economy logistics. Rethinking logistics with access over ownership. DHL (May 2017). URL: [https://www.dhl.com/content/dam/downloads/g0/about\\_us/logistics\\_insights/DHLTrend\\_Report\\_Sharing\\_Economy.pdf](https://www.dhl.com/content/dam/downloads/g0/about_us/logistics_insights/DHLTrend_Report_Sharing_Economy.pdf) (дата обращения / accessed: 13.08.2019)

на рынке труда – падение спроса в среднем квалификационном сегменте, рост расслоения работающих, высокая доля нестандартных форм занятости и самозанятости.

Подчеркнем, что в условиях сложившегося уровня разделения труда самозанятость в значительной мере можно рассматривать как превращенную форму занятости по найму. С тем лишь отличием, что в современных условиях работник вынужден сам нести всю финансовую ответственность за свое социальное благополучие – отчисления на социальное, медицинское, пенсионное страхование осуществляются из его «предпринимательского дохода».

В опубликованном в 2016 г. докладе Всемирного банка отмечалось, что в условиях цифровой экономики, как никогда ранее, расширяются возможности для предпринимательской деятельности и самостоятельной занятости<sup>13</sup>. Однако, вряд ли эту тенденцию можно однозначно оценивать как положительную для экономики (сокращение совокупного спроса) и социальной сферы (ограничение возможностей финансирования социальных расходов), поскольку, согласно европейским исследованиям, современных «предпринимателей» с учетом их доходов невозможно даже с «натяжкой» отнести хотя бы к среднему классу [21].

Таким образом, ожидавшееся на заре постиндустриальной трансформации занятости «освобождение труда» (от тяжелых, рутинных, неинтересных занятий) обернулось его «освобождением» от солидарной ответственности всех субъектов рынка труда, открывающей работнику автоматический доступ к системам социальной защиты.

Как отмечают исследователи, платформенные форматы занятости<sup>14</sup>, существенно сокращают расходы владельцев платформ, позволяя им экономить на социальных издержках и снижать себестоимость товаров и услуг. Однако экономика в данной ситуации все в меньшей степени способна создавать «качественные» рабочие места и обеспечивать экономический рост.

В среднесрочной перспективе происходящие трансформации ведут к сокращению совокупного платежеспособного спроса, обеспечивавшегося

именно ростом массового потребления, замедляющегося в силу того, что современным работникам и предпринимателям (значительную часть которых правильнее назвать самозанятыми) необходимо экономить на текущем потреблении, оставляя средства для страхования своих социальных рисков. О снижении не только предпринимательского дохода, но и размера оплаты труда вследствие роботизации и автоматизации производства также свидетельствуют данные исследований [22].

Одновременно значительно сокращается охват работников различными формами социальной защиты. Так, эксперты МОТ констатируют, что в 2017 г. системой медицинского страхования было охвачено менее 60% работающих через краудворкинговые платформы и только 35% имели пенсию. В подавляющем большинстве случаев это были люди, имеющие постоянную работу в других компаниях, в офлайн-экономике и лишь подрабатывающие с помощью агрегаторов. Среди тех, для кого платформенная занятость была основным источником дохода охваченных пенсионным страхованием было всего 16%<sup>15</sup>.

При этом у государства в этих условиях находится все меньше денег, чтобы нивелировать с помощью социальной политики риски для людей, оказавшихся вне формальных рамок сферы труда. Поскольку социальная политика индустриальной эпохи базируется на двух «китах»: постоянном экономическом росте и растущей, практически полной занятости, она тесно «привязана» к трудовой деятельности человека. Достигнутый в условиях высокотехнологичной экономики уровень автоматизации производства сокращает существовавшую ранее обусловленность экономического роста увеличением числа работающих. Современное общество оказывается в некоем порочном круге. Сокращение спроса на труд ведет к экономии на социальных издержках и ограничивает возможности государства реализовывать социальную политику в прежних объемах, а сокращение социальных расходов ведет к росту сбережений населения, вынужденного откладывать средства для страхования себя от различных социальных рисков, и тем самым еще больше подрыывает его покупательную способность [14].

Неравенство, из сферы количественной (неравенство в доходах) все в большей мере переходит

<sup>13</sup> Доклад Всемирного банка «Цифровые дивиденды». The World Bank Report “Digital dividend” (In Russ.). URL:<http://documents.worldbank.org/curated/en/224721467988878739/pdf/102724-WDR-WDR2016Overview-RUSSIAN-WebRes-Box-394840B-OUO-9.pdf> (дата обращения / accessed: 07.11.2017)

<sup>14</sup> Sharing Economy logistics. Rethinking logistics with access over ownership. DHL. May 2017. URL:[https://www.dhl.com/content/dam/downloads/g0/about\\_us/logistics\\_insights/DHLTrend\\_Report\\_Sharing\\_Economy.pdf](https://www.dhl.com/content/dam/downloads/g0/about_us/logistics_insights/DHLTrend_Report_Sharing_Economy.pdf) (дата обращения / accessed: 12.05.2018)

<sup>15</sup> Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world. URL:[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf) (дата обращения / accessed: 10.10.2019)

в сферу качества жизни. Оно проявляется в неравном доступе к постоянной высокооплачиваемой работе, а, следовательно, к социальной защите, образованию и здравоохранению, а также в ограничении возможности пользоваться социальными услугами, поскольку это напрямую зависит от уплачиваемых страховых взносов или налогов.

Такое явление, как «структурная уязвимость»<sup>16</sup>, борьба с которой была признана ООН главным направлением социальной политики нового века, приобретает новое звучание, поскольку оказывается связанным не с этническими или территориальными, гендерными или возрастными аспектами, а с «доступом» к качественным и защищенным рабочим местам.

Таким образом, одновременно с трансформацией организационно-технологической парадигмы сферы труда под влиянием целого ряда факторов изменяются и основы социального государства. В условиях сокращения сферы качественной занятости главной социальной проблемой становится возможная маргинализация и фрагментация среднего класса – социальной опоры современного миропорядка и основного налогоплательщика, а, следовательно, уменьшаются возможности современного государства по финансированию социальных расходов.

Оценивая социальные последствия технического прогресса как, по меньшей мере, неоднозначные, О.Н. Яницкий утверждает, что фундаментальная закономерность развития современной техногенной цивилизации состоит в том, что «чем более мир нашей жизни становится искусственным, рукотворным, тем более он нуждается в уходе, профилактике, поддержании в рабочем состоянии» [23]. «Рабочее состояние» для общества – это, в том числе, его способность к трансформации без саморазрушения. Современное же общество оказывается обществом крайней социальной нестабильности в силу того, что в условиях современной техногенной цивилизации, разрушившей все социальные

институты традиционного общества (семья, община), государство, вынужденное взять на себя роль социальной защиты и поддержки населения, не в состоянии более эффективно с ней справляться.

Собственно, проводившиеся в развитых странах в последние три десятилетия структурные реформы социальной сферы – яркое тому подтверждение. Наблюдая этот процесс, мы можем констатировать, что при внешнем сохранении всех традиционных институтов социальной политики и механизмов реализации, реальное ее содержание претерпевает существенные изменения. Достигнутый предел социальных расходов заставляет научное сообщество, правительства разных стран, гражданское общество искать эффективные ответы на стоящие перед обществом вызовы. Причем вызовы не только финансово-организационного порядка, но и политические.

В этих условиях политики и эксперты заговорили о необходимости поиска новых принципов организации социальной сферы. Подчеркивается, что развитым странам необходимы масштабные реформы социальной сферы, а странам, только приступающим к созданию систем социальной защиты и совершенствованию трудового законодательства, «следует разрабатывать их, ориентируясь на рабочую среду XXI века, а не брать за образец то, что было сделано в промышленно развитых странах при совершенно других условиях трудовой деятельности»<sup>17</sup>. Имеется ввиду, прежде всего, поиск возможностей «разделения ответственности» (привлечение общества и самого человека к ответственности за социальное благополучие последнего), создания «общества активного участия».

Конечно, учитывая, что сегодня человечество далеко не едино, различные страны будут пытаться реализовывать собственные сценарии «обустройства» этой формирующейся социальной реальности, делая ее «удобной» для проживания. И отдельные локальные примеры поиска выхода мы сегодня наблюдаем. Здесь можно привести пример решений, предложенных Нобелевским лауреатом Мухаммадом Юнусом для бедных стран<sup>18</sup>.

Можно сослаться на возвращение интереса к так называемой экономике дара (gift-based economy) и лежащему в ее основе принципу реципрокности, которому способствовал К. Полани, подчеркивавший в своей книге «Великая трансформация» его

<sup>16</sup> Структурная уязвимость возникает там, где «социальные и юридические институты, властные структуры, политическое пространство или социокультурные нормы и традиции не служат членам общества в одинаковой степени, и где они создают структурные барьеры для некоторых людей и групп, мешающие им пользоваться своими правами и возможностями «выбора». Такая уязвимость часто проявляется в виде глубокого неравенства и масштабной бедности, которые связаны с горизонтальным или групповым неравенством, основанным на социально признанном и сложившемся членстве в группе». - Доклад о человеческом развитии 2014. «Обеспечение устойчивого прогресса человечества: уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости».

Available at: URL:<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-ru.pdf> (дата обращения / accessed: 21.04.2015)

<sup>17</sup> См., напр.: доклад Всемирного банка «Цифровые дивиденды». URL:<http://documents.worldbank.org/curated/en/224721467988878739/pdf/102724-WDR-WDR2016Overview-RUSSIAN-WebRes-Box-394840B-OUO-9.pdf> (дата обращения / accessed: 11.10.2019)

<sup>18</sup> <http://www.muhammadyunus.org/> - официальный сайт.

важность как перераспределительного механизма, в основе которого лежат «культурные универсалии», а не законы рынка. Как отмечают исследователи: «Экономика дара нацелена на минимизацию риска путем его перераспределения между участниками сети. Страхование риска совокупными ресурсами участников сети является скрытым мотивом реципрокных взаимодействий, лозунг которых: «Безопасность – прежде всего»» [24]. В определенных условиях реципрокный обмен может выполнять функцию страхования социальных рисков, которую в рыночной экономике выполняет социальная политика. Именно потому, что он «демонстрирует высокую автономность от реформирования формальных институтов, поскольку укоренен в реальности другого порядка», он достаточно гибок и адаптивен, способен противостоять атомизации общества, подразумевает отсутствие иерархии, преобладание горизонтальных связей, персонализацию отношений.

Не случайно и возрождение интереса (как научного, так и практического) к идеям солидаризма, солидарной экономики [1].

#### БЕЗУСЛОВНЫЙ БАЗОВЫЙ ДОХОД: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Именно попытки нахождения выхода из сложившейся ситуации привели, на наш взгляд, к возрождению интереса и широким экспериментам по введению безусловного базового дохода (ББД), называемого также «универсальный базовый доход», «безусловный основной доход», проводившимся в последние годы практически по всему миру.

В абстрактно-теоретическом ключе идеи о том, что и сколько должно своим членам общество, обсуждаются, наверное, столько же, сколько оно само существует. Можно упомянуть социалистов-утопистов, например, в частности, Шарля Фурье, рассуждавшего о том, что возникновение института частной собственности на землю, отнявшей у значительной части населения возможность своим трудом на земле обеспечивать себя пропитанием, накладывает на общество соответствующие обязательства. При этом, надо отдать должное, он связывал право на достаточные гарантированные каждому человеку выплаты с таким же неотъемлемым правом работать.

Постепенно, по мере развития рыночной экономики и становления индустриального общества место идеи о долге государства помогать бедным заняли соображения, впервые высказанные математиком Жаном де Кондорсе, о необходимости введения системы страхования от основных со-

циальных рисков. Именно новые принципы организации экономической деятельности и соответствующие им форматы общественных отношений стали тем основанием, на котором родился феномен социального государства.

Действительно, до этого основные споры шли о том, является ли благосостояние «естественным правом» человека или это расточительная благодетельность. Индустриальная эпоха отчасти сняла это противоречие, поскольку сам тип производства требовал постоянного расширения рынка и роста производства, а последний достигался лишь с ростом занятости, позволяя расширять охват социальной политикой различных социально-демографических групп населения. Более того, эффективная социальная политика становится в этот период настоящим нарративом, предпосылкой и условием устойчивого экономического роста.

Более технологичное производство требовало высокообразованных и здоровых работников, способных своим трудом «окупить» затраты на свое образование. Индустриальная экономика стала эпохой, когда экономическая эффективность напрямую зависела от степени «социальности» государства. Родившийся в этот период концепт «экономики знаний» отражает господствовавшее в этот период понимание соотношения социального и экономического в развитии общества. Именно в этих условиях сформировалось целое направление научных исследований, объединенных общим понятием теории «человеческого капитала», в рамках которого была всесторонне проанализирована взаимосвязь уровня социальных расходов государства и успешности его экономического развития.

И здесь важно отметить еще один принципиальный момент. Благодаря тому, что современное производство, вследствие продолжающегося процесса углубления разделения труда, становится все более технологичным и разделенным, а работник все более «частичным», возрастает его зависимость от социальной политики. В условиях достигнутого высочайшего уровня разделения труда, человек оказывается неспособен прокормить себя и свою семью самостоятельно, он вынужден встраиваться в длиннейшие цепочки создания стоимости. Невозможность найти рабочее место в общественной системе разделения труда превращает его в «иждивенца», забота о котором возлагается на общество.

Не удивительно, что вопрос о том, как именно общество должно заботиться о таких вынужденных «иждивенцах», особенно остро встает в период экономических спадов, когда сокращаются возможности экономики создавать новые и сохранять

старые рабочие места. Идею о необходимости обеспечения гражданам страны безусловного базового дохода в той или иной форме высказывали ученые, придерживавшиеся противоположных идеологических позиций – Томас Пейн, Бертран Рассел, Милтон Фридман, Жан-Марк Ферри, Андре Горц. Более того, в 50-60-х годах прошлого века в США и Канаде проводились широкие эксперименты по реализации этих идей на практике, а в 70-е годы в США вообще планировалось полностью реформировать систему социального обеспечения страны, опираясь на принципы безусловного базового дохода [25].

Сегодня обсуждение этой проблематики перешло на новый уровень, а география экспериментов по введению ББД расширилась до размеров земного шара. Можно назвать целый ряд факторов, актуализировавших проблематику поиска новых механизмов перераспределения доходов, уже к концу XX в. достигших предела своей эффективности в прежнем виде. Среди них и рост продолжительности жизни, приведший к умножению доли пенсионеров в населении, и вызванное технологическим усложнением производства увеличение времени получения профессионального образования, и рост числа претендентов на получение социальных пособий вследствие интенсификации миграционных процессов. Нельзя сбрасывать со счетов и то, что с развитием техники и технологий услуги здравоохранения, образования, социального обеспечения становились все более дорогостоящими, что также способствовало нарастанию социальных проблем.

Однако основной «вклад» в ухудшение ситуации в социальной сфере вносят процессы, разворачивающиеся в социально-трудовой сфере под воздействием цифровых технологий. Именно с этим эксперты связывают необходимость повсеместного введения безусловного базового дохода<sup>19</sup>. В частности, речь идет о необходимости установления «нового баланса между четырьмя секторами – правительством, рынком, семьей и обществом» [26]. Не случайно эксперименты по введению безусловного базового дохода финансируются, как правило, технологическими предпринимателями.

Парадоксально, но, несмотря на то, что идея введения безусловного базового дохода активно дискутируется не только внутри научного сообщества, но и широко присутствует в современном общественно-политическом дискурсе, единого понимания этого явления пока не сложилось. Примерно

с 80-х годов прошлого века начала широко формироваться сначала европейская, а сегодня всемирная сеть некоммерческих организаций, обсуждающих и активно продвигающих эту идею. Сегодня эта сеть воплотилась в международную цифровую платформу, являющуюся площадкой для обсуждения связанных с введением ББД вопросов. На сайте организации дается общее определение этого понятия. ББД – наличная сумма денег, выплачиваемая всем гражданам государства, независимо от их социального статуса, участия/неучастия в общественном производстве, желания искать работу, без каких-либо дополнительных условий.

Экспертами называются его основополагающие характеристики<sup>20</sup>:

- периодичность выплат (как правило, ежемесячная);
- выплаты осуществляются не чеками (ваучерами), не товарами и услугами, а наличными деньгами, которые получатель может тратить исключительно по своему усмотрению;
- индивидуальный характер выплат (каждому человеку, а не домохозяйству);
- универсальность (получение не зависит от размера дохода или состояния);
- безусловность (выплаты не могут быть обусловлены никакими дополнительными условиями).

Однако все сказанное выше – это, скорее, теория и благие пожелания. Переходя к практике, отметим, что сегодня понятие «безусловного базового дохода» является, скорее, зонтичным для обозначения экспериментов, проводившихся в странах с совершенно разным уровнем социально-экономического развития, развития (наличия) соответствующей инфраструктуры, культурой и традициями, наконец, и поэтому опирающихся на совершенно различные методологические подходы. Не случайно дискуссионными на сегодняшний день остаются такие основополагающие моменты как: величина ББД, возможности полной или частичной замены им других видов социальной помощи нуждающимся, наличие или отсутствие условий выплаты ББД, а главное – источники финансирования (государственный бюджет, специальные налоги, фонды).

Важнейшим вопросом, разделившим общественный дискурс по проблемам ББД, стал вопрос иждивенчества. С одной стороны оказались те, кто считают труд неотъемлемым правом человека, а общество – обязанным это право ему гарантиро-

<sup>19</sup> Technology, jobs, and the future of work. May 2017. URL:<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work> (дата обращения / accessed: 07.06.2019)

<sup>20</sup> URL:<https://basicincome.org/basic-income/> (дата обращения / accessed: 03.01.2020)

вать [26, 4]. С другой, все громче раздаются голоса, призывающие по-новому взглянуть на свободное время человека, и, либо, кардинальным образом сократить его, либо – вообще пересмотреть свое отношение к работе и перейти к «посттрудо­вому» обществу [25, 27].

Более практический вопрос – а способен ли безусловный базовый доход в принципе эффективно решать существующие социальные проблемы? Если говорить о социальной защищенности, то, наверное, да. Но только в том случае, если у человека не было вообще никакой социальной защиты. Тогда любая сумма денег улучшает его социальное положение. И это подтверждается положительными результатами экспериментов, проводившихся в наиболее бедных странах Азии и Африки. Однако если говорить о развитых странах, то здесь речь идет о том, что ББД призван заменить собой всю систему социальных пособий. Справедливости ради стоит сказать, что во многих странах эта система сегодня, действительно, крайне запутана и забюрократизирована. Кроме того, администрирование этих пособий достаточно обременительно, поскольку требует сложной и дорогостоящей инфраструктуры.

Однако представить себе, что в условиях экономической нестабильности у государства найдутся средства, чтобы вместо социальных гарантий предоставлять человеку достаточную сумму денег, сложно. В итоге, несмотря на широкую поддержку идеи введения безусловного базового дохода, как гражданами, так и известными учеными, среди которых было немало Нобелевских лауреатов, от идеи стали постепенно отказываться. Прежде всего, в силу высокой затратности такого рода проектов. Даже в таких богатых государствах как Швейцария и Финляндия эту задачу решить не удалось [1; 28]. Да и расчеты, проведенные для Германии, подтверждают эти выводы [26].

Не случайно аргументы, приводимые изначально в пользу введения ББД – необходимость обеспечения свободы и равенства, эффективности и общности, реализации общих прав собственности на Землю и равного распределения благ технического прогресса между членами общества, гибкости рынка труда и достоинства бедных, борьбу с бесчеловечными условиями труда, с опустыниванием сельской местности и межрегиональным неравенством, жизнеспособность кооперативов и поощрение образования взрослых, независимость от начальников, мужей и бюрократов<sup>21</sup> – в большинстве своем

более актуальны для развивающихся стран, нежели для развитых.

Собственно говоря, наиболее последовательные сторонники ББД и не скрывают, что свою цель они видят в выравнивании условий жизни между развитыми и развивающимися странами и потому выступают, например, за полный запрет регулирования миграции [25]. Однако в современных условиях такие предложения не выглядят реальными, их реализация требует разрешения противоречия между глобальной платформенной экономикой и национальным характером социального государства, а кроме того, огромных финансовых средств.

Еще более неоднозначным выглядит концепт ББД в контексте растущего неравенства в современном мире. Достаточно нелогичным представляется предложение об универсальности базового дохода, предполагающее уравнивание в правах на его получение людей с разным материальным достатком, работающих и неработающих. Особенно в условиях тех ресурсных ограничений, которые современная экономика накладывает на возможности роста благосостояния граждан. Сокращающиеся ресурсы предполагают, по крайней мере, их более эффективное использование.

Именно поэтому при обсуждении этой концепции родилась идея ее реализации через «отрицательный подоходный налог», называемый в некоторых интерпретациях «налогом Тобина». Таким, в частности, было предложение Милтона Фридмана, считавшего, что нововведение позволило бы отказаться от сложившейся в США сложнейшей системы социальных трансфертов, похожей на «лоскутное одеяло» [29]. Однако такие трактовки идеи достаточно далеки от классического понимания «безусловного базового дохода».

Ухудшение ситуации в сфере занятости в последние десятилетия обнаружило в идее безусловного базового дохода и другие грани. Достаточно широко обсуждались возможности с его помощью решать проблемы безработицы и некачественной занятости, поскольку наличие получаемых человеком безо всяких ограничений средств, должно позволить ему искать подходящую, достойную работу с хорошей оплатой, без страха лишиться выплат и остаться «без куска хлеба». Надо сказать, что анализ практики реализации соответствующих экспериментов в различных странах пока эти надежды опровергает [30].

В свете сказанного выше трудно оценивать проводимые эксперименты в контексте роста патернализма со стороны государства, как это делают некоторые исследователи [31]. Скорее они, при всей

<sup>21</sup> URL:<https://basicincome.org/basic-income/> (дата обращения / accessed: 03.01.2020)

парадоксальности такого заключения, могут рассматриваться как попытка со стороны государства «разделения» с человеком к ответственности за социальное благополучие последнего. Своего рода «монетизация» социального государства. ББД можно квалифицировать, таким образом, как потенциальный механизм сокращения социального государства и переход к более ответственной личной стратегии каждого отдельного гражданина и одновременно как механизм сближения уровня жизни между развитыми и развивающимися странами.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Императив осмысления социальных последствий технологической трансформации современной экономики обусловлен, прежде всего, необходимостью поиска даже не столько теоретико-методологических, сколько практических ответов на реальные вызовы цифровой трансформации. Открывающиеся благодаря новым технологиям возможности для бизнеса экономики на социальных издержках несут в себе социальные риски, как для всего общества, так и для отдельного человека, отражая реальное противоречие между индивидуальными (получение прибыли) и общественными (долгосрочное устойчивое развитие), тактическими и стратегическими целями.

Именно в этом контексте в последние годы, как в научном, так и в общественном дискурсах возникла идея «безусловного базового дохода». Данный концепт насчитывает уже не одну сотню лет, однако в практической плоскости настолько предметно вопрос ранее не ставился. Широко обсуждаемые сегодня возможности введения безусловного базового дохода кажутся справедливым и простым выходом из ситуации. Два основных фактора лежат в основе принятия обществом этих

идей – желание быть включенным в общественную жизнь и стремление к безопасности, получению необходимых для жизни средств (в условиях кардинального сокращения сферы труда).

Тем не менее, несмотря на кажущуюся простоту ответов на сложные вопросы, широко проводившиеся по всему миру эксперименты по введению ББД дали неоднозначные результаты. Их изучение представляется чрезвычайно актуальным в связи с тем, что нам, действительно, необходимо будет найти в самое ближайшее время ответы на серьезные социальные вызовы технологической трансформации. Анализ сложившейся практики введения ББД оставляет без ответов значительное число фундаментальных вопросов, выявленных в ходе широко проводившихся в последние десять лет по всему миру экспериментов. Несомненно, что исследования по данной проблематике должны быть продолжены, требуется глубокая и взвешенная общественная дискуссия.

В широком обсуждении нуждается выработка ответственной политики взаимодействия общества с новейшими цифровыми технологиями в самых его различных проявлениях. В частности, необходимы новые форматы регулирования трудовых отношений, а если говорить точнее, защиты трудовых прав работников. Это чрезвычайно важно для России, поскольку мы только в начале пути к идее, как можно регулировать отношения в этой сфере в новых условиях без ущерба для благосостояния работников. Фундаментальную задачу разработки концептуальных подходов к исследованию социальной сферы в условиях технологических трансформаций необходимо будет решать с учетом технологических, социо-культурных, демографических, финансовых, экономических факторов.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Садовая Е.С., Сауткина В.А., Зенков А.Р. Формирование новой социальной реальности: технологические вызовы. М.: ИМЭМО РАН; 2019. 190 с. DOI: 10.20542/978-5-9535-0564-2 (Sadovaya E.S., Sautkina V.A., Zenkov A.R. Formation of a new social reality: technological challenges).
2. John Stuart Mill. Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy. 1848; кн. IV, гл. VI. <https://www.econlib.org/library/Mill/mlP61.html> (дата обращения: 11.11.2019).
3. К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения, т. 46 часть II, с. 213-214.
4. Don Howard. The robot scabs are coming to take your jobs. CNN. Updated April 15, 2017. URL:<https://edition.cnn.com/2017/04/15/opinions/the-robot-scabs-are-coming-to-take-your-jobs-howard-opinion/index.html> (дата обращения: 11.07.2019)
5. Yvette Cooper. Automation could destroy millions of jobs. We have to deal with it now. The Guardian. 06.08.2018. URL:<https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/aug/06/automation-destroy-millions-jobs-change> (дата обращения: 15.08.2019)
6. Садовая Е. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда. Мировая экономика и международные отношения. 2018;62(12):35-45. DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45.
7. Chui M., Manyika J., Miremadi M. Four fundamentals of workplace automation. McKinsey Digital. URL:<https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/four-fundamentals-of-workplace-automation> (дата обращения: 15.08.2019)

8. Р.И. Капелюшников. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ-ВШЭ; 2001. 309 с.
9. Matthews B. Freelance Statistics: The Freelance Economy in Numbers. FreeTrain. URL: Freelance Statistics: The Freelance Economy in Numbers (дата обращения: 08.01.2017)
10. Pofeldt E. Shocker: 40% of Workers Now Have 'Contingent' Jobs, Says U.S. Government. Forbes. 25.05.2015. URL:<https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2015/05/25/shocker-40-of-workers-now-have-contingent-jobs-says-u-s-government/#5aeacc9e14be> (дата обращения: 13.04.2018)
11. Wilson K. Reinventing the notion of employment. Asia Weekly. 2016. URL:<http://asiaweekly.com/toward-sharing-society/> (дата обращения: 02.05.2018)
12. Miller, B., and Atkinson, R. Are Robots Taking Our Jobs, or Making Them? ITIF. September 2013. URL:<https://itif.org/publications/2013/09/09/are-robots-taking-our-jobs-or-making-them> (дата обращения: 02.05.2018)
13. Castells M. The Information Age. Economy, Society, and Culture. The Rise of the Network Society. Oxford: Wiley-Blackwell. 2010;(1).
14. Ford M. China's Troubling Robot Revolution. NYT. 11.06.2015. URL:[https://www.nytimes.com/2015/06/11/opinion/chinas-troubling-robot-revolution.html?\\_r=0](https://www.nytimes.com/2015/06/11/opinion/chinas-troubling-robot-revolution.html?_r=0) (дата обращения: 02.05.2018)
15. Milanovic B. The Haves and the Have-nots: A Brief and Idiosyncratic History of Global Inequality. New York, Basic Books, 2011. 280 p.
16. Piketty T. Le capital au XXI siècle. Paris, Seuil, 2013. 86 p.
17. Phillip Inman. IMF boss says global economy risks return of Great Depression. The Guardian. 17.01.2020. URL:<https://www.theguardian.com/business/2020/jan/17/head-of-imf-says-global-economy-risks-return-of-great-depression> (дата обращения: 02.05.2018)
18. Krugman P. Degrees and Dollars. NYT. March 2011. URL:[https://www.nytimes.com/2011/03/07/opinion/07krugman.html?\\_r=0](https://www.nytimes.com/2011/03/07/opinion/07krugman.html?_r=0) (дата обращения: 12.05.2019)
19. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Research Gate. 2011. URL:[https://www.researchgate.net/publication/260319386\\_Race\\_Against\\_The\\_Machine\\_How\\_The\\_Digital\\_Revolution\\_Is\\_Accelerating\\_Innovation\\_Driving\\_Productivity\\_and\\_Irreversibly\\_Transforming\\_Employment\\_and\\_The\\_Economy](https://www.researchgate.net/publication/260319386_Race_Against_The_Machine_How_The_Digital_Revolution_Is_Accelerating_Innovation_Driving_Productivity_and_Irreversibly_Transforming_Employment_and_The_Economy) (дата обращения: 12.05.2019)
20. Schwartz K., Bohdal-Spiegelhoff U., Gretczko M., Sloan N. The gig economy. Deloitte Insights. February 2016. URL:<https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2016/gig-economy-freelance-workforce.html> (дата обращения: 22.08.2019)
21. Bögenhold D., Klinglmair R., Kandutsch F. Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy. Foresight and STI Governance. 2017;11(4):23–32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32.
22. Acemoglu D., and Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. NBER. 2017. DOI: 10.3386/w23285.
23. О.Н. Яницкий. Социология риска: ключевые идеи. Мир России. 2003;(1):24.
24. С.Ю. Барсукова. Нерыночные обмены между российскими домохозяйствами. Интернет-конференция 60-летие выхода в свет «Великой трансформации» Карла Поланьи: уроки для России. 2004. URL:<http://ecsocman.hse.ru/text/16212570> (дата обращения: 02.05.2018)
25. Рутгер Брегман. Утопия для реалистов: как построить идеальный мир. URL:<https://e-libra.ru/read/474777-utopiya-dlya-realistov-kak-postroit-ideal-nu-mir.html> (дата обращения: 12.10.2019)
26. Klemens Witte. Universal Basic Income: The way to prosperity or idleness? DOC Research Institute. March 2019. URL:<https://doc-research.org/2019/03/universal-basic-income-way-prosperity-idleness/> (дата обращения: 12.04.2019)
27. Nick Srnicek and Alex Williams. Inventing the Future: Postcapitalism and a World Without Work. London: Verso, 2015. 245 p.
28. H. Immervoll. Basic Income as a policy option: Can it add up? OECD. June 2017. URL:[https://www.oecd.org/els/soc/15\\_Immervoll\\_OECD\\_Basic\\_Income\\_Brief.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/15_Immervoll_OECD_Basic_Income_Brief.pdf) (дата обращения: 11.11.2019)
29. Фридман М. Капитализм и свобода / Пер. с англ. М.: Новое издательство, Библиотека Фонда «Либеральная миссия»; 2006. 240 с.
30. Anne Gray. Behavioural Effects of a Citizen's Income on wages, job security and labour supply. BIEN April 2017. URL:<http://basicincome.org/news/2017/04/behavioural-effects-citizens-income-wages-job-security-labour-supply/> (дата обращения: 02.06.2017)
31. Чубарова Т.В. Патернализм в современном обществе: от продуктовых карточек до безусловного дохода. Общественные науки и современность. 2017;(6):43-54. (Chubarova Tatiana Paternalism in Modern Society: From Food Stamps to Basic Income).

## REFERENCE

1. Sadovaya E.S., Sautkina V.A., Zenkov A.R. Formation of a new social reality: technological challenges. М.: ИММО RAS; 2019. 190 p. DOI: 10.20542/978-5-9535-0564-2. (In Russ.)
2. Mill J.S. Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy. 1848; b. IV, ch. VI. <https://www.econlib.org/library/Mill/mlP61.html> (accessed on 11.11.2019)
3. Marx K., Engels F. Works, vol. 46 part II (213-214).
4. Howard D. The robot scabs are coming to take your jobs. CNN. Updated 15.04.2017. URL:<https://edition.cnn.com/2017/04/15/opinions/the-robot-scabs-are-coming-to-take-your-jobs-howard-opinion/index.html> (accessed on 11.07.2019)
5. Cooper Y. Automation could destroy millions of jobs. We have to deal with it now. The Guardian. 06.08.2018. URL: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/aug/06/automation-destroy-millions-jobs-change> (accessed 15.08.2019)
6. Sadovaya E. The digital economy and the new labor market paradigm // Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya. 2018;62(12):35-45. DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45. (In Russ.)
7. Chui M., Manyika J., Miremadi M. Four fundamentals of workplace automation. McKinsey Digital. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/four-fundamentals-of-workplace-automation> (accessed on 15.08.2019)

8. Kapelyushnikov R.I. Russian labor market: adaptation without restructuring. M: HSE; 2001 (309). (In Russ.)
9. Matthews B. Freelance Statistics: The Freelance Economy in Numbers // FreeTrain. URL: Freelance Statistics: The Freelance Economy in Numbers (accessed on 08.01.2017)
10. Pofeldt E. Shocker: 40% of Workers Now Have 'Contingent' Jobs, Says U.S. Government. Forbes. 25.05.2015. URL: <https://www.forbes.com/sites/elainepofeldt/2015/05/25/shocker-40-of-workers-now-have-contingent-jobs-says-u-s-government/#5aeacc9e14be> (accessed on 13.04.2018)
11. Wilson K. Reinventing the notion of employment // Asia Weekly. 2016. URL: <http://asiaweekly.com/toward-sharing-society/> (accessed on 02.05.2018)
12. Miller, B., and Atkinson, R. Are Robots Taking Our Jobs, or Making Them? // ITIF. September 2013. URL: <https://itif.org/publications/2013/09/09/are-robots-taking-our-jobs-or-making-them> (accessed on 02.05.2018)
13. Castells M. The Information Age. Economy, Society, and Culture. The Rise of the Network Society // Oxford: Wiley-Blackwell. 2010; 1.
14. Ford M. China's Troubling Robot Revolution // NYT. 11.06.2015. URL: [https://www.nytimes.com/2015/06/11/opinion/china-troubling-robot-revolution.html?\\_r=0](https://www.nytimes.com/2015/06/11/opinion/china-troubling-robot-revolution.html?_r=0) (accessed on 02.05.2018)
15. Milanovic B. The Haves and the Have-nots: A Brief and Idiosyncratic History of Global Inequality // New York, Basic Books, 2011 (280).
16. Piketty T. Le capital au XXI siècle. Paris, Seuil, 2013 (86).
17. Phillip Inman. IMF boss says global economy risks return of Great Depression // The Guardian. 17.01.2020. URL: <https://www.theguardian.com/business/2020/jan/17/head-of-imf-says-global-economy-risks-return-of-great-depression> (accessed on 02.05.2018)
18. Krugman P. Degrees and Dollars // NYT. March 2011. URL: [https://www.nytimes.com/2011/03/07/opinion/07krugman.html?\\_r=0](https://www.nytimes.com/2011/03/07/opinion/07krugman.html?_r=0) (accessed on 12.05.2019)
19. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy // Research Gate. 2011. URL: [https://www.researchgate.net/publication/260319386\\_Race\\_Against\\_The\\_Machine\\_How\\_The\\_Digital\\_Revolution\\_Is\\_Accelerating\\_Innovation\\_Driving\\_Productivity\\_and\\_Irreversibly\\_Transforming\\_Employment\\_and\\_The\\_Economy](https://www.researchgate.net/publication/260319386_Race_Against_The_Machine_How_The_Digital_Revolution_Is_Accelerating_Innovation_Driving_Productivity_and_Irreversibly_Transforming_Employment_and_The_Economy) (accessed on 12.05.2019)
20. Schwartz K., Bohdal-Spiegelhoff U., Gretczko M., Sloan N. The gig economy // Deloitte Insights. February 2016. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2016/gig-economy-freelance-workforce.html> (accessed on 22.08.2019)
21. Bögenhold D., Klinglmair R., Kandutsch F. Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labor in the Gig Economy // Foresight and STI Governance. 2017; 11(4):23–32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32.
22. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets // NBER. 2017. DOI: 10.3386/w23285.
23. Yanitskii O.N. Sociology of Risk: Key Ideas // Mir Rossii = Universe of Russia. 2003;(1):24. (In Russ.)
24. Barsukova S.Yu. Non-market exchanges between Russian households // Internet-konferentsiya 60-letie vykhoda v svet "Velikoi transformatsii" Karla Polan'i: uroki dlya Rossii. 2004. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/16212570> (accessed on 02.05.2018). (In Russ.)
25. Bregman R. Utopia for Realists: How to Build an Ideal World // URL: <https://e-libra.ru/read/474777-utopiya-dlya-realistov-kak-postroit-ideal-nyy-mir.html> (accessed on 12.10.2019). (In Russ.)
26. Witte K. Universal Basic Income: The way to prosperity or idleness? // DOC Research Institute. March 2019. URL: <https://doc-research.org/2019/03/universal-basic-income-way-prosperity-idleness/> (accessed on 12.04.2019)
27. Srnicek N., Williams A. Inventing the Future: Postcapitalism and a World without Work. London: Verso, 2015 (245).
28. Immervoll H. Basic Income as a policy option: Can it add up? // OECD. June 2017. URL: [https://www.oecd.org/els/soc/15\\_Immervoll\\_OECD\\_Basic\\_Income\\_Brief.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/15_Immervoll_OECD_Basic_Income_Brief.pdf) (accessed on 11.11.2019)
29. Fridman M. Capitalism and freedom // M.: Novoe izdatel'stvo, Biblioteka Fonda 'Liberal'naya missiya'; 2006 (240). (In Russ.)
30. Gray A. Behavioral Effects of a Citizen's Income on wages, job security and labor supply // BIEN April 2017. URL: <http://basicincome.org/news/2017/04/behavioural-effects-citizens-income-wages-job-security-labour-supply/> (accessed on 02.06.2017)
31. Chubarova T.V. Paternalism in Modern Society: From Food Stamps to Basic Income // Obshchestvennye nauki i sovremennost = Social Sciences and Contemporary World. 2017; (6):43-54. (In Russ.)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Елена Сергеевна Садовая** – кандидат экономических наук, доцент, заведующая отделом комплексных социально-экономических исследований, ИМЭМО им. Е.М. Примакова РАН, Москва, Россия.  
sadvaja.elena@yandex.ru

## ABOUT THE AUTHOR

**Elena S. Sadovaya** – Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Head of the Department for Complex Socio-economic Research, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.  
sadvaja.elena@yandex.ru

*Статья поступила 27.01.2020; принята к публикации 14.02.2020*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 27.01.2020; accepted for publication on 14.02.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-73-84

УДК 314.17

# СОКРАЩЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ

**М.Н. Дудин**ФГБУН «Институт проблем рынка» РАН, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0001-6317-2916>**Е.В. Левина**АНО ВО «Институт деловой карьеры»  
<https://orcid.org/0000-0002-6913-6155>**А.Н. Анищенко**ФГБУН «Институт проблем рынка» РАН, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-2695-4123>**АННОТАЦИЯ**

В статье представлен анализ масштабов гендерного неравенства в профессиональной деятельности в российском социально-экономическом пространстве. Предметом данного исследования стала проблема гендерного неравенства в процессе трудовых отношений. Цель статьи – выявить особенности и тенденции изменения границ гендера в контексте трудовых взаимоотношений в эпоху глобальной цифровизации. Авторами статьи рассмотрены историко-теоретические аспекты гендерного неравенства, представлены различные взгляды на проблему, дана трактовка индекса гендерного неравенства, а также представлены тенденции стирания границ гендерного неравенства в эпоху цифровизации.

Авторами статьи использованы такие общенаучные и частнонаучные методы, как исторический анализ для изучения эволюции взглядов на проблему гендерного неравенства, экономико-статистический и сравнительный анализ для исследования индекса гендерного неравенства в различных странах мира и выявления положения России.

Полученные авторами исследования результаты могут быть использованы при организации и планировании деятельности современных предприятий, распределении нагрузки и задач, подборе персонала. Данное исследование актуально для всех сфер производственной деятельности, которые используют современные цифровые технологии, в том числе и для предприятий агропромышленного комплекса, где активно внедряются новейшие технологии, цифровизация, автоматизация и роботизация.

**Ключевые слова:** гендер; гендерное неравенство; индекс гендерного неравенства; трудовые взаимоотношения; глобализация; цифровизация; информационные технологии.

**Для цитирования:** М.Н. Дудин, Е.В. Левина, А.Н. Анищенко. Сокращение гендерного неравенства в процессе трудовых взаимоотношений в эпоху глобальной цифровизации. *Социально-трудовые исследования*. 2020;38(1):73-84. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-73-84.

## ORIGINAL PAPER

# REDUCING GENDER INEQUALITY IN LABOR RELATIONS IN THE ERA OF GLOBAL DIGITALIZATION

**M.N. Dudin**Market Economy Institute of Russian Academy of Sciences (MEI RAS), Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-6317-2916>**E.V. Levina**Autonomous Non-Commercial Organization for Higher Education  
"Institute of Business Career", Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6913-6155>**A.N. Anishchenko**Market Economy Institute of Russian Academy of Sciences (MEI RAS), Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-2695-4123>

© М.Н. Дудин, Е.В. Левина, А.Н. Анищенко. 2020.

**ABSTRACT**

The article presents an analysis of gender inequality in professional activity in the Russian social and economic space. The subject of the study is the problem of gender inequality in labor relations. The aim of the article is to identify the features and trends of changing gender boundaries in labor relations in the era of global digitalization. The authors of the article examined the historical and theoretical aspects of gender inequality, presented different views on the problem, provided an interpretation of the gender inequality index and trends in erasing the boundaries of gender inequality in the digital era.

The authors used general scientific and private scientific methods such as historical analysis to study the evolution of views on gender inequality, economic, statistical and comparative analysis to study the gender inequality index in different countries of the world and to define the situation in Russia.

The authors of the article used such general scientific and private scientific methods as historical analysis to study the evolution of views on the problem of gender inequality, economic-statistical and comparative analysis to study the gender inequality index in different countries of the world and identify the situation in Russia.

The research results can be used to organize and plan activities of modern enterprises, to balance tasks and recruit staff. This study is relevant for all areas of production activities that use modern digital technologies, including for agricultural enterprises, where the latest technologies, digitalization, automation and robotics have been actively introduced.

**Keywords:** gender; gender inequality; gender inequality index; labor relations; globalization; digitalization; information technologies.

**For citation:** M.N. Dudin, E.V. Levina, A.N. Anishchenko. Reducing gender inequality in labor relations in the era of global digitalization. *Social and labor research*. 2020;38(1):73-84. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-73-84.

**ВВЕДЕНИЕ**

Проблема гендерного неравенства в обществе является значимой в силу существенных изменений постсовременного общества, в частности переосмысления роли различных категорий населения, включая гендерные роли и статусно-ролевые ожидания. Несмотря на то что в большинстве развитых стран мира женщины стали более успешны, чем раньше, гендерный разрыв в социуме сегодня занимает существенное место среди значимых проблем нашего времени.

Понятие гендерного неравенства подразумевает некую характеристику социального уклада, при которой принято различать две разные социальные группы (мужчины и женщины), которые будут обладать существенными различиями и соответственно неравными возможностями в социальной среде. Гендерное неравенство можно рассматривать как «совокупность социальных и культурных норм, смыслов и ожиданий, которые общество предписывает индивиду в зависимости от его половой принадлежности» [1].

Трудовую деятельность женщин традиционно принято считать менее квалифицированной и соответственно более низко оплачиваемой, несмотря на то что уровень профессиональной подготовки и образования у большинства женщин выше, чем у мужчин (в 2017 г. доля женщин с высшим образованием составила 58%, а доля мужчин – 42%) [2], однако количество женщин, занимающих высокую должность и выполняющих квалифицированную работу, значительно меньше, чем

мужчин, и заработная плата мужчин значительно выше заработной платы женщин. В современное время считается, что работник-мужчина будет всегда предпочтительнее, чем женщина, по физическим и интеллектуальным способностям. Поэтому проблема гендерного неравенства остается актуальной для общественных и гуманитарных дисциплин.

**ИСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ**

Французский социолог и философ, основатель французской социологической школы Давид Эмиль Дюркгейм (1858–1917 гг.) объединяет анализ проблем гендерных взаимоотношений с изменением положения полов в распределении труда и формированием культуры в обществе [3]. Согласно его взглядам, непосредственно разделение труда стало основой социального порядка, окончательным проявлением нравственного группового сознания. Э. Дюркгейм обозначил, что в процессе развития общества произошло следующее распределение между полами: мужчины в большей степени приобрели и развили интеллектуальные функции, а женщины – эмоциональные. Труды ученого ориентированы на решение данных противоречий. Нравственные последствия распределения труда, по его мнению, считаются гораздо значительнее экономических. В качестве примера разделения труда Э. Дюркгейм рассматривал брак, где распределение труда расценивается как основа солидарности.

Согласно теории французского исследователя, культурные и физиологические отличия среди представительниц слабого пола и мужчин обладают тенденцией к непрерывному увеличению. Основываясь на научных данных такой научной дисциплины, как антропология, Э. Дюркгейм полагал, что брачного союза в доисторическую эпоху не было вовсе, вместо этого практиковались беспорядочные половые связи со слабым намеком на матриархальную семью [3].

По мнению ученого, разделение труда базируется на поло-ролевой модели поведения, именно она составляет основу для солидарности в повседневной сфере. Подобное объяснение супружеского единства позволило ученому предположить, что повышение разделения общественного труда приводит к солидарности, а не к разногласиям и распрям [3].

Создатель немецкой классической социологии Георг Зиммель (1858–1918 гг.) полагал, что подчиненное положение женщин в социальном пространстве стало серьезной проблемой для развития здорового общества, а те роли, которые были закреплены за женщинами, рассматривались как недостаточные для их самоактуализации и самореализации.

Представления Г. Зиммеля и Э. Дюркгейма существенно отличаются. Согласно точке зрения Г. Зиммеля, происходящее в обществе распределение труда реализуется с учетом половой принадлежности, что, в свою очередь, воздействует на оценку женщин, которая происходит через призму взаимоотношения полов. Иными словами, общество не воспринимает женщину как самостоятельное звено. [1]. Он полагал, что специфические свойства женского характера невозможно представить относительно полового распределения труда.

Основная идея в подходе американского социолога Ирвина Гофмана (1922–1982 гг.) состоит в рассмотрении аналогии общества с миром театра, а поло-ролевые модели поведения – с театральными ролями, которые разыгрываются для произведения определенного впечатления на участников общения и реакции на их ожидания. Система формирования гендера получила название «гендерный дисплей», что означает определенный набор конкретных действий, которые совершает человек при контакте с противоположным полом. В ходе взаимодействия полов проявляется так называемая природная сущность индивида. Данное взаимодействие получило название «гендерная игра». Отличия по половому признаку в соответствии с

основами институциональной рефлексивности обретают общественное значение [4].

Основываясь на сказанном выше, можно сделать вывод, что ученые-социологи рассматривают гендерные взаимоотношения как статусно-ролевое взаимодействие полов, причем статус мужчины и женщины является предписанным.

В научный оборот понятие «гендер» было введено в 1980 г. американским историком Джоан Скотт. Данный термин обозначал биологические и социальные различия между мужчинами и женщинами, а именно в поле зрения находились различия ролевых моделей поведения, обусловленные половой принадлежностью [5]. В ее исследованиях гендерная иерархия определялась как первая форма социального неравенства, и именно гендерные роли с определенными моделями поведения, которые сложились благодаря традициям и существующему в обществе социальному контролю, поддерживали систему господства и подчинения, а гендерные роли стали элементом социальной цепочки, определяющим распределение власти и престижа.

Наряду с появлением понятий «гендер» и «гендерное неравенство» в ряде западных стран формируется женское движение, а вместе с тем и понятия «женские исследования» (Women's studies) и «гендерные исследования» (Gender studies) [6]. Данные исследования были нацелены на изучение женских взглядов на их профессиональную деятельность, вклад в развитие общества, а также формирование новых представлений о гендерной общности, феминности и маскулинности [7].

Важное значение в формировании гендерных учений имеют феминистические концепции, развивающие ключевые подходы к изучению марксизма, структурно-функционального анализа, драматургического подхода.

Первой ввела понятие «пологендерная система» американский антрополог, активистка и теоретик в сфере гендерной политики Гейл Рубин. Согласно ее представлениям, всякая общественная сфера деятельности обладает системой пол/гендер, имеющей свою уникальную структуру, с помощью которой общебиологический материал сексуальной сущности подвергается общественным трансформациям и обретает конкретный общепринятый вид [8].

Основой концепции общественного конструирования гендера является различие полов по биологическому признаку и общественной группе приспособления к полу. Гендер представляет собой работу общества, согласно которой происхо-

дит распределение по половой принадлежности. Девушки (равно как и представители сильного пола) никак не идентифицируются в качестве различных категорий, напротив, при распределении присущих полу категорий отличия становится основой, предопределяемой с помощью половой ориентации и возрастной группы [8].

По сложившемуся мнению, в обществе принято считать, что залогом удачного общения будет четкое определение половой принадлежности собеседника. Однако процедура по присвоению индивиду пола исполняется в соответствии с общепринятыми нормами в определенном обществе, правилами воссоздания гендера, согласно гендерному дисплею.

Ученые, представляющие западную социологию, анализировали проблему гендерных отношений с двух точек зрения: структурного функционализма и драматургического интеракционизма. Исходя из их суждений, гендерное распределение и взаимодействие представляются как часть социальной реальности, проявляющейся в трех сферах: экономической, политической и духовной [6].

Процесс изучения психологии женщины и мужчины и их отличий друг от друга имеет прямое отношение не только непосредственно к индивиду, но и в целом ко всему социуму. В последнее время вопросы, связанные с психологическими различиями пола человека и его особенностями, зачастую входят в круг проблем, которые обсуждаются в обществе наиболее активно. Начавшаяся в конце 60-х–начале 70-х гг. XX в. на Западе мощная волна женского движения стала толчком к развитию исследований, называемых в настоящее время гендерными [9].

Существующее определение гендера (gender) в качестве социокультурного пола может мало что объяснить тем, кто специально не проявлял интерес к гендерным подходам в современных проводимых исследованиях (по большей части феминистских) [10].

Гендер, являющийся одним из фундаментальных и центральных понятий современного социума, требует осмысления, чья актуальность представляется очевидной.

В последнее время гендер принято рассматривать в качестве целого комплекса понятий, в связи с чем отсутствие у гендера окончательного определения воспринимается не как проблема или недостаток, а как характерная для самого понятия особенность.

Гендерные исследования (англ. gender studies) предполагают изучение методов отражения об-

ществом представлений относительно половых различий жизни через призму понимания того, что в зависимости от разделения по половому признаку в различных сферах жизнедеятельности (семья, рынок труда и т.д.) происходит его разделение.

Поскольку гендерные исследования существуют как особая область общественно-гуманитарной науки сравнительно недавно (с 80-х гг. XX в.), их понятийный аппарат не сформировался до конца, а философские подходы находятся на ступени обработки, получая новые стимулы в исследованиях обнаруживаемых в современных обществах гендерных проблем [10].

Основой для гендерных исследований стали положения относительно гендерного измерения всех социальных действий. Отличие относительно половой принадлежности и гендера впервые было реализовано учеными психологами В XX в. Американский антрополог Маргарет Мид (1901–1978 гг.) показала наличие в представленных ею культурах различных модификаций взаимоотношений девушек и представителей сильного пола.

М. Мид стала одной из первых, кто рассмотрел гендерные роли в социокультурном пространстве в качестве «общественных изобретений», которые, в свою очередь, составляют значимую ценность для отличия мира людей от мира животных [11].

Процедура развития гендерных учений тесно связана со следующими обычаями и возможностями социально-гуманитарного познания: феноменология, психоанализ, марксизм. Ключевую роль в возникновении гендерных учений стали играть феминизм и женское движение конца 1960-х годов.

Феминистические учения неоднократно подвергали жестокой критике науку и общество. Ученые этого направления брали за основу уникальный женский опыт, который не вписывался в научные представления и понятийный аппарат обществоведческих наук. Согласно их мнению, в научных исследованиях специфический женский опыт не учитывался, поскольку сам факт участия женщин в публичной сфере исключался [12].

В отличие от феминистических, гендерные исследования охватывают более обширную зону проблем, которые проявляются в различных общественных, культурных группах, как в мужском опыте, так и в женском. Изначально становление выработки методов гендерных исследований происходило из пересмотра таких концепций, как социальный конструктивизм и теория половых ролей.

Базисом поло-ролевого подхода (теории половых ролей) служит суждение относительно обыденного разделения в семье женской и мужской ролей. Данное положение служит основой для функционирования полноценной семьи и является частью стабильно формирующегося социума. Ключевым положением в теории американского социолога Толкотта Парсонса (1902–1979 гг.) выступает суждение относительно женской модели поведения и ее роли в социуме.

Женщина служила для обеспечения стабильности и создания гармонии в семье – данное суждение вытекает из разделения домашнего труда. Ученый полагал, что такое деление труда отвечает «инструментально-рациональной» ориентации мужчин и «экспрессивно-эмоциональной» ориентации женщин [6].

Наряду с основными суждениями теорий половых ролей гендерные исследования применяются для проведения анализа неравенства.

Гендерный анализ раскрывает суть и природу взаимоотношений противоположных полов в виде отношений социальной непропорциональности, что позволяет в гендерных исследованиях рассмотреть вопросы, связанные с порядком социального уклада, определения властных полномочий, и обоснования гендерной политики, цель которой – гендерное равенство [5].

В конструктивистской концепции гендер выступает социальной структурой общественных отношений. В современных социологических теориях понятие «гендер» носит неустойчивый и изменчивый характер, оно имеет тенденцию к постоянному видоизменению [10].

За основу современных теорий выступает положение, основывающееся на процессе становления гендерных отношений (doing gender) или формирования гендерных границ (gender boundaries) между полами [6].

Понятие гендерной системы раскрывает формы поло-ролевой модели поведения, а также методы их осуществления в различных социальных культурах. Взаимоотношения мужчины с женщиной в социуме базируются на основе гендерного разделения труда.

Социологи рассматривают гендерное неравенство как одну из основных социокультурных проблем современного общества, в которой мужчины и женщины имеют неравные возможности в разных сферах жизни общества, в первую очередь в экономической и политической сферах, а также в сфере образования и здравоохранения [13].

## ИНДЕКС ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА

Организация Объединенных Наций (ООН) рассматривает эту проблему как глобальную, так же как и экологическую, демографическую, продовольственную, энергетическую и некоторые другие. Неслучайно в ООН с 2011 г. действует новая структура «ООН-женщины», предназначенная для решения вопросов расширения возможностей и прав женщин в мире. Эта структура в своей работе использует количественную меру гендерного равенства – Индекс гендерного неравенства (Gender Gap Index), который был предложен и рассчитан Всемирным экономическим форумом (ВЭФ) [14]. Впервые данный показатель был рассчитан в 2006 г. и представлен в докладе Global Gender Gap Report. Последний актуальный доклад был опубликован в конце 2018 г. В последнем отчете показатель рассчитывался для 149 стран и представил собой разрыв между полами в экономической и политической сферах, образовательной среде. Индекс гендерного неравенства направлен на помощь странам найти эффективные пути преодоления гендерного разрыва [15].

Расчет индекса гендерного неравенства осуществляется по 4 сферам неравенства между женщинами и мужчинами [15]:

- по возможностям в экономической сфере;
- по образованию;
- по продолжительности жизни и здоровью;
- по участию в политической жизни.

По данным исследования, ни в одной стране не достигнуто гендерное равенство. По данным 2018 г., разрыв по экономическим возможностям (экономический субиндекс) составил 59%, по показателям доступности и уровню образования (субиндекс образования) – 95%, субиндекс продолжительности жизни и уровня здоровья – 96%, по участию в политической жизни (политический субиндекс) – 22%. Сводный показатель Индекса гендерного неравенства равен 68%, что соотносится с данными 2017 г. [16].

Начиная с 2006 г., верхние позиции в рейтинге занимают такие страны, как Исландия, Финляндия, Швеция и Норвегия. Именно Исландия уже несколько лет занимает 1-е место. В 2018 г. Никарагуа и Руанда заняли 5-е и 6-е места соответственно. В ведущих странах разрыв между женщинами и мужчинами составляет не более 20% (табл. 1). Данный отрыв обеспечивает включение женщин в политическую жизнь общества и участие в политических процессах.

Высокие позиции в рейтинге, которые занимают Исландия, Финляндия, Швеция и Норвегия,

Таблица 1 / Table 1

## Индекс гендерного неравенства / Gender inequality index

Страна / Country	Место в рейтинге / Place in the ranking	Индекс гендерного неравенства / Gender inequality index
Исландия	1-е	0,8580
Норвегия	2-е	0,8350
Швеция	3-е	0,8220
Финляндия	4-е	0,8210
Никарагуа	5-е	0,8090
Руанда	6-е	0,8040
Белоруссия	28-е	0,7470
Казахстан	60-е	0,7120
Российская Федерация	75-е	0,7010
Грузия	99-е	0,6770
Сирия	146-е	0,5680
Ирак	147-е	0,5510
Пакистан	148-е	0,5500
Йемен	149-е	0,4990

Источник / Source: The Global Gender Gap Report, 2018 // <https://countryeconomy.com/demography/global-gender-gap-index> (Дата обращения 05.08.2019) / (accessed on 05.08.2019).

обусловлены высоким уровнем развития экономики. В данных странах женский уровень занятости достаточно высок, а гендерные различия в оплате труда являются несущественными. В указанных странах также наблюдаются благоприятные условия, позволяющие женщинам сочетать «домашние обязанности», связанные с воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства, с включением в профессиональную деятельность (в рынок труда).

Самые низкие строки в рейтинге занимают такие страны, как Сирия с показателем индекса 0,5680, Ирак с индексом 0,5510, Пакистан с индексом 0,5500, Йемен с индексом 0,4990.

Россия длительное время занимает достаточно низкие позиции. Так, в 2017 и 2018 гг. Российская Федерация находилась на 75-м месте (в 2017 г. – 75-е место из 144 стран, в 2018 г. – 75-е место из 149 стран). Данное положение обусловлено небольшой долей женщин среди руководящего состава и разницей в оплате труда между женщинами и мужчинами. Так, например, в России в 2017 г. на период расчета индекса гендерного неравенства доля женщин в парламенте составила 14%, а на министерских позициях – 6%. Сильными показателями для России считаются: доля женщин, включенных в рынок труда; уровень доступности образования, а также сферы здравоохранения и образования, где гендерная дискриминация отсутствует [14].

Численность женского и мужского населения в России на 1 января 2018 г. – 78 760 тыс. и 68 120

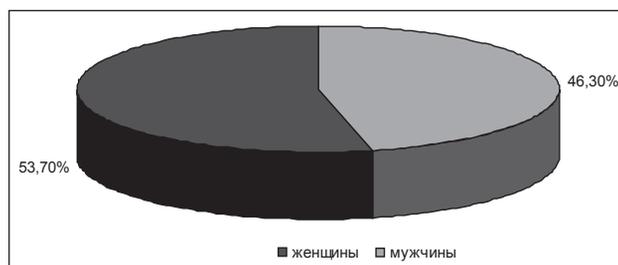


Рис. 1 / Fig. 1. Гендерный состав населения России (по данным на 01.01.2018), % / Gender composition of the population of Russia (as of 01.01.2018), %

Источник / Source: Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 07.08.2019) / Program "Digital economy of the Russian Federation". <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (accessed on 07.08.2019).

тыс. человек соответственно. Из них в трудоспособном возрасте женщин 51,3%, мужчин – 64,6% (рис. 1) [16].

Структура занятых по группам занятий представлена в табл. 2. По данным таблицы можно сделать вывод, что женщин намного меньше среди руководителей, в сфере науки и техники, ИКТ, среди рабочих и операторов, а также на тяжелых работах.

Преобладают женщины в здравоохранении, образовании, администрировании, торговле, среди офисных служащих.

Совместное исследование социологов показало, что в оплате труда гендерный разрыв в среднем по экономике России составляет от 22 до 27% (данные соцопросов и Росстата). Он значительно сократился за последние годы (например, в 2005-м его величина составляла 39,3%) (рис. 2) [17].

Максимальные значения гендерного разрыва фиксируются в сфере развлечений и отдыха, где зарплата женщины составляет только 72,8% от заработной платы мужчин, а также в сфере добычи полезных ископаемых – 73,7%, минимальные значения – в сфере образования (93,9%).

Разрыв зарплат в сфере науки составляет всего 5%. Однако разница в зарплатах в разные годы достигала 27%, потому женщины, которые делают карьеру в науке, в среднем зарабатывали на 16,3% меньше мужчин (что является аналогичным показателем в развитых странах в этой области). По большей части разрыв объясняется различиями в должностном и профессиональном положении женщин и мужчин. Так, степень доктора наук среди мужчин имеют 14%, кандидата наук – 51%, среди женщин таковых соответственно 6 и 45% [17].

На протяжении последних 10 лет наблюдается тенденция к сокращению гендерного неравенства.

Таблица 2 / Table 2

## Структура занятых по полу и группам занятий (2018), % / Employment structure by gender and occupation group (2018), %

Группа занятий / Job cluster	Мужчины / Men	Женщины / Women
Руководители	58	42
Специалисты высшего уровня квалификации В том числе:	36,8	63,2
специалисты в сфере науки и техники	69,3	30,7
в сфере здравоохранения	35,3	64,7
в сфере образования	16,5	83,5
в области бизнеса и администрирования	27	73
по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)	81,5	18,5
Специалисты среднего уровня квалификации В том числе:	39,7	60,3
специалисты-техники в сфере науки и техники	82,2	17,8
средний медицинский персонал здравоохранения	8,4	91,6
средний специальный персонал по экономической и административной деятельности	30	70
специалисты-техники в области информационно-коммуникационных технологий	80,5	19,5
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием В том числе:	15,7	84,3
служащие общего профиля и обслуживающие офисную технику	8,6	91,4
служащие сферы обслуживания населения	18,4	81,6
другие офисные служащие	13,2	86,8
Работники сферы торговли и обслуживания, охраны собственности и граждан В том числе:	30,8	69,2
работники сферы индивидуальных услуг	16,3	83,7
продавцы	16,6	83,4
квалифицированные рабочие транспорта, строительства, промышленности и родственных занятий	82,7	17,3
операторы производственных машин и установок, водители и сборщики	88,6	11,4

Источник / Source: Труд и занятость в России. 2018: Стат.сборник. М.: Росстат, 2018. 266 с. / Labor and employment in Russia. 2018: Stat. Collection. M.: Rosstat, 2018. 266 p.

Со стороны Правительства и женских организаций наблюдается активный интерес к проблеме преодоления гендерных стереотипов, которые создают для женщин серьезные трудности как при трудоустройстве, так и при продвижении по карьерной лестнице.

Проблема гендерной дискриминации носит актуальный характер и часто обсуждается в рамках профильных семинаров и международных конференций. Тем не менее многие результаты ожиданий не оправдывают. Для представительниц прекрасного пола на рынке труда все еще отмечаются существенные барьеры, и корни их часто лежат в самой системе организации профессиональной деятельности и проблемах, с которыми сталкиваются женщины, пытающиеся совместить карьеру с семейной жизнью.

Неравноценное распределение труда всегда напоминает о себе: в современном аппарате

управления в финансовых и политических сферах деятельности зачастую будут предпочитаться мужчины и как следствие уровень их дохода будет значительно выше, чем у женщин. Женщины же занимают нишу гораздо ниже, чем мужчины, для них остаются актуальными такие сферы деятельности, как сфера обслуживания, социального обеспечения, образования, здравоохранения, и соответственно в данных сферах уровень заработной платы будет определено ниже в сравнении со сферами деятельности для мужчин [18].

Дискриминация в области разделения рабочей силы по признаку пола проявляется и в том, что сферы занятости поделены на мужские и женские. Стоит отметить, что при назначении на руководящие должности предпочтения в основном отдаются мужчинам. Различиями в карьерном и профессиональном росте мужчин и женщин стали в корне разные притязания, которые в похо-

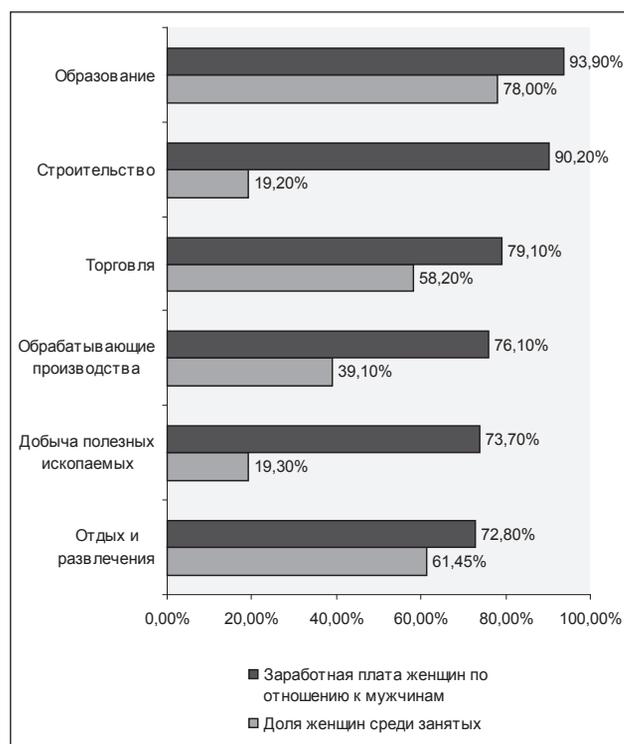


Рис. 2 / Fig. 2. Гендерный отрыв по оплате труда по отраслям, % / Gender pay gap by industry, %

Источник / Source: Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 07.08.2019) / Program "Digital economy of the Russian Federation". <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (accessed on 07.08.2019).

жих ситуациях предъявляются обществом к тем и другим.

Женщины на современном этапе развития экономики формально получили равные с мужчинами права, которые общество стремится всячески закреплять и развивать. Однако на рынке труда на сегодняшний день наблюдается феномен гендерного неравенства, связанный с «дискриминацией на уровне предпочтений», иными словами, у работодателя в процессе найма имеются стереотипы в отношении некоторых социальных групп. Доказанным является факт того, что мужчины-работодатели предпочитают нанимать на работу мужчин, а в отношении женщин располагают рядом предубеждений-стереотипов [19].

Также гендерная дискриминация на рынке труда связана с его делением на два сектора. Первичный сектор представлен занятостью с высокой оплатой труда, хорошими условиями, возможностями карьерного роста и продвижения, в данном секторе преимущественно задействованы мужчины. Для вторичного сектора характерны невысокий уровень заработной платы, нестабильная занятость, отсутствие возможностей продвижения. Во вторичном секторе сосредоточены в основном женщины.

Гендерное неравенство является темой оживленных дискуссий на самых различных уровнях. Однако сегодня проблема женской дискриминации на рынке труда остается актуальной. Так, в монографии М.А. Лушниковой представлены следующие формы женской дискриминации на рынке труда [20]:

- дискриминация при приеме на работу наблюдается, когда при выборе кандидата на вакантную должность при равных условиях одна социальная группа уступает свои позиции другой, а при увольнении становится первой;
- дискриминация, связанная с уровнем доступности некоторых должностей и профессий, прослеживается в тех случаях, когда одни социальные группы не имеют доступа или этот доступ ограничен в выборе определенных профессий, должностей, видов деятельности, даже если эти социальные группы обладают необходимыми компетенциями в выполнении данных видов деятельности;
- дискриминация, связанная с оплатой труда, прослеживается в тех случаях, когда при равных условиях одна социальная группа получает большую заработную плату;
- дискриминация, связанная с профессиональным развитием и карьерным ростом;
- дискриминация, которая прослеживается при получении образования и повышении квалификации (хотя данная форма дискриминации считается предпрофессиональной).

Восприятие женщин-работников мужчинами-работодателями является достаточно стереотипным. Так, например, женщина как трудовой ресурс воспринимается менее полезной, поскольку женщина сочетает профессиональную деятельность с семейными обязанностями, воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства. Осознание данного феномена приводит к тому, что женщины осознанно делают свой выбор в сторону низкооплачиваемых профессий и должностей [19].

Вышесказанное свидетельствует о том, что в настоящее время наблюдается гендерная дискриминация на рынке труда, а экономическая и политическая ситуации не позволяют занимать равные позиции мужчинам и женщинам.

## ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В ЭПОХУ ГЛОБАЛЬНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Процесс цифровизации затрагивает все сферы жизни современного человека, гендерные отношения не оказываются в стороне. Ученые выражают озабоченность как в связи с ростом новых

возможностей, так и с появлением социальных рисков. Следует отметить диалектический подход в исследовании гендерного неравенства. С одной стороны, экономисты и социологи обеспокоены возможным нарастанием гендерного неравенства в сфере труда и в обществе в целом. С другой стороны, цифровая экономика обеспечивает как появление новых форм занятости, так и возникновение новых профессий. Использование новых информационных технологий, робототехника, искусственный интеллект, нанотехнологии и биотехнологии, генетика, 3D-печать приводят к асимметричным изменениям на рынке труда: появляются новые профессии, а ряд традиционных профессий уходит в прошлое, что приводит к различным сокращениям рабочих мест. Данные изменения касаются прежде всего «женских» профессий. Так, например, профессии врача, библиотекаря, бухгалтера, журналиста, преподавателя могут быть частично или полностью автоматизированы. По данным Международного экономического форума 2016 г., с 2015 по 2020 г. мужчины потеряют около 4 млн рабочих мест, но получат почти 1,4 млн новых, а женщины потеряют 3 млн рабочих мест, а получат порядка 550 тыс. [21]. По прогнозам, представленным в отчете Международного экономического форума 2018 г., наблюдается рост числа новых профессий, которые предполагают использование информационных компьютерных технологий и автоматизацию процессов. Так, доля новых профессий в 2018 г. составляла 16%, а к 2022 г. данный показатель вырастет до 27% [22].

Наряду с этим в условиях цифровой экономики стремительно развиваются так называемые STEM-профессии (science, technology, engineering and mathematics), а именно те сферы деятельности, которые связаны с наукой, технологией, инжинирингом и математикой. Но и в данной сфере наблюдается гендерная асимметрия; так, например, в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), профессии которой относят к «мужским», задействовано всего 30% женщин. Однако, в настоящее время наблюдается некоторый рост доли женщин в сфере ИКТ, так как они склонны к работе с текстами и консультированию, а мужчины – к программированию, поэтому такие позиции, как оператор, тестировщик программного обеспечения, контент-менеджер, консультант и др., занимают преимущественно женщины, мужчины же занимаются программированием и разрабатывают архитектуру процессов.

Поскольку цифровизация и информатизация затрагивают практически все сферы экономики и производства, сельское хозяйство является идеальной средой для внедрения цифровых технологий, поскольку они позволяют увеличить производительность сельскохозяйственного производства и оказывают мощный положительный эффект для его развития [23]. Таким образом, роботизация позволяет в значительной степени сократить, а порой и полностью исключить потери рабочего времени, которые связаны с отсутствием персонала на рабочем месте по причине болезни или опоздания. Поэтому использование роботов позволяет увеличить производство продукции.

Как показывают исследования, преимущественно роботизация происходит в отрасли молочного скотоводства – роботизируются процессы содержания коров, их доения, кормления, навозоудаления и пр. Это порядка 55% рынка сельскохозяйственных роботов, 11% – уход за сельскохозяйственными посевами, 7% – обработка почвы, 5% – уборка урожая и 22% роботов – прочие животноводческие фермы. Также молочная промышленность занимает лидирующие позиции по внедрению робототехники. Объем рынка в настоящее время оценивается экспертами в 1,9 млрд долл., а через 5 лет возрастет в 4 раза [24]. В данной сфере возможности роботизации и цифровизации предполагают стирание границ гендерного неравенства.

В сентябре 2018 г. на Втором Евразийском женском форуме В. Путин подчеркнул важнейшую женскую роль в современном мире и заявил о необходимости в интересах общества решить проблему гендерного неравенства, снять существующие стереотипы и карьерные ограничения, а также представить все возможности для получения образования для девочек, создать необходимые условия для профессиональной деятельности, реализации собственного бизнеса, а в то же время сохранить традиционные семейные ценности, в том числе и ценность материнства. Президент РФ подчеркнул важность создания не только удобных и комфортных условий, но и обеспечения гарантии правовой и социальной защиты, чтобы женщина могла чувствовать себя и самостоятельной, и независимой, и защищенной [25].

В настоящее время особое внимание со стороны государственного управления (Совета Федерации, Министерства труда и социальной защиты РФ) направлено на решение проблем гендерного неравенства и социального положения женщин в России. В качестве одного из последних актуаль-

ных нормативных документов следует выделить Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2017–2022 гг., которая утверждена Правительством РФ 8 марта 2017 г.<sup>1</sup> В данном документе обозначена проблема недостаточной интеграции женщин в рынок труда, что связано прежде всего с инновациями в технологии, поэтому в качестве решения сложившейся проблемы предлагается реализация грантовой поддержки и проведение профессиональных конкурсов для женщин-инноваторов. Поскольку в условиях цифровизации данных мер может оказаться недостаточно, следует обратить внимание на образование и профессиональную подготовку, а также необходимость приобретать компетенции, связанные с навыками использования цифровых технологий в трудовой деятельности. Социально-экономическая политика государства направлена на подготовку современных специалистов, которые свободно могут ориентироваться в цифровой среде, понимать, как и когда использовать инновационные компьютерные технологии в профессиональной деятельности и в повседневной реальности. Обладание компетенциями в сфере использования цифровых технологий является необходимым условием личностно-профессионального развития индивида, вне зависимости от половой принадлежности.

Цифровая экономика и технологическая модернизация предприятий приводят к трансформации рынка труда, появлению новых форм занятости, которые также будут способствовать стиранию гендерного неравенства. Информационная сфера в настоящее время становится самой эффективной для вложения средств, реализации профессиональной деятельности. Интернет является неотъемлемым ресурсом, который позволяет организовать социально-экономическую деятельность, реализовывать маркетинговые коммуникации, дает возможность сокращать расходы, выходить на новые рынки, обеспечивает мобильность бизнеса.

Женщины выделяют следующие требованиями к работе: неполный рабочий день, удобный график работы, возможность работать дистанционно (на дому), хорошая заработная плата. Информационные и интернет-технологии в некоторой степени отвечают данным требованиям и предоставляют новые формы занятости, такие как фриланс, удаленная работа, возможность поиска работы и размещения вакансий с использованием интернет-ресурсов, получения образо-

вания и повышения квалификации с помощью онлайн курсов (например, платформа «Открытое образование»).

## ВЫВОДЫ

Проведенное исследование выявило следующее.

1. Гендерное неравенство в настоящее время остается одной из актуальнейших проблем, находящихся в поле зрения ученых различных областей. Особая значимость данного феномена обозначена докладами Всемирного экономического форума, расчетом Индекса гендерного неравенства, направленностью мировой политики на сглаживание границ гендерного неравенства. Для России подобный курс намечен в таких нормативных актах, как программа «Цифровая экономика Российской Федерации на 2017–2030 годы», «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы».

2. Цифровая экономика и развитие сетевых информационных ресурсов, применение роботизации и искусственного интеллекта обеспечивают появление новой технологической базы, позволяющей выполнять «тяжелые, мужские» виды деятельности женщинам, иными словами, приводят к сглаживанию гендерного неравенства.

3. Информационные технологии, интернет-технологии приводят к появлению новых форм занятости, таких как фриланс, дистанционная работа, что расширяет возможности включения женщин в трудовую деятельность.

4. Цифровые технологии диктуют необходимость подготовки современных специалистов, которые должны обладать навыками применения информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности. Данное требование распространяется на каждого индивида, вне зависимости от гендерной принадлежности.

5. В условиях цифровой экономики наблюдается тенденция к сглаживанию гендерного неравенства, но в данном случае необходим комплексный подход: воздействие на социокультурный контекст и сглаживание стереотипов, профориентация женщин, привлечение к получению технического или IT-образования, усиление правовой базы и уровня социальной защищенности, мотивация к получению новых знаний, умений и навыков в области применения цифровых сетевых технологий, внедрение и использование новых форм занятости.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кавинкина И.Н. Гендерология: учебное пособие. Гродно: ГрГУ, 2015. 48 с.
2. Россия в цифрах. 2018: Краткий стат. сборник. М.: Росстат, 2018. 522 с.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука, 1991: 56–65.
4. Goffman E. Frame Analysis of Gender // Goffman E. The Arrangement between the Sexes / C.Lemert, A.Branaman (eds.). - Blackwell Publ, 1997: 201–208.
5. Задворнова Ю.С. Теоретико-методологические подходы к исследованию гендерных отношений в семье в зарубежной социологии // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013; 2(30): 27–31.
6. Коннелл Р. Современные подходы: Хрестоматия феминистских текстов. Переводы / Под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: Д. Буланин. СПб., 2001. 390 с.
7. Иванова А.А. Социологические подходы к изучению гендерных отношений // Молодой ученый. 2014;(4) 667–670.
8. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки о «политической экономии» пола: Хрестоматия феминистских текстов. Переводы / Под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: Д.Буланин, 2000. 363 с.
9. Ростова А.В. Методология изучения гендерных отношений // Вестник Самарского государственного университета. 2008; (63): 221–226.
10. Мархинин В.В. Гендер в социально-гуманитарном научном познании // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. 2017; (2):150–161.
11. Мид М. Мужское и женское. Исследование полового вопроса в меняющемся мире. М.: Российская политическая энциклопедия, 2004. 404 с.
12. Морева Г.И. Гендерная психология: учеб. пособие. М.: Проспект, 2013. 184 с.
13. Клецин А. Дилеммы гендерной социологии // Гендерные исследования: Феминистская методология в социальных науках. Харьков: ХЦГИ, 2018. 193 с.
14. Индекс гендерного неравенства–2018 [Электронный ресурс]. URL <https://gtmarket.ru/ratings/gender-equity-index-un/info> (дата обращения: 20.01.2019)
15. Сакевич В.И. Индекс гендерного неравенства // Демоскоп Weekly. 2017; (713–714): 41–43.
16. Женщины и мужчины России. 2018. Стат. сборник. М.: Росстат, 2018. 455 с.
17. Гендерный разрыв в зарплатах сократился на треть. Мониторинг рынка труда // Газета «Коммерсантъ» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.kommersant.ru> (дата обращения: 20.01.2019)
18. Мальцева И.О. Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: факторы и последствия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2011; (1): 244–255.
19. Разумова Т.О. Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. 2012; (8):36–45.
20. Лушников М.А. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М., 2012. 470 с.
21. The Future of Jobs Report, 2016 // [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2016.pdf) (Дата обращения 05.08.2019)
22. The Future of Jobs Report, 2018 // [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf) (Дата обращения 05.08.2019)
23. Алтухов А.И., Дудин М.Н., Анищенко А.Н. Глобальная цифровизация как организационно-экономическая основа инновационного развития агропромышленного комплекса РФ // Проблемы рыночной экономики. 2019;(2):17–27.
24. Anishchenko A.N. Dairy cattle of the region: to the question of technological of the industry // Academic science - problems and achievements II. North Charleston, SC, USA 29406. 2013. P. 235–237.
25. Латухина Г., Мисливская Г. Лучшая женская роль. // Российская газета [Электронный ресурс]. <https://rg.ru/2018/09/20/reg-szfo/putin-prizval-izbavitsia-ot-gendernyh-stereotipov.html> (дата обращения: 07.08.2019)

## REFERENCES

1. Kalinkina I. N. Genderology: a training manual. Grodno: Grsu, 2015. 48 p.
2. Russia in numbers. 2018: a Brief stat. collector. Moscow: Rosstat, 2018. 522 pp.
3. Durkheim E. on the division of social labor. Method of sociology. Moscow: Nauka, 1991. Pp. 56-65.
4. Goffman E. Frame Analysis of Gender // Goffman, E. The Arrangement between the Sexes / C. Lemert and A. Branaman (eds.). - Blackwell Publ, 1997. - P. 201 – 208.
5. Zadvornova Y. S. Theoretical and methodological approaches to the study of gender relations in the family in international sociology // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevsky. 2013. No. 2 (30). Pp. 27-31.
6. Connell R. Modern approaches: a textbook of feminist texts. Translations / ed. E. Zdravomyslova, A. Temkina. SPb.: D. Bulanin. SPb., 2001. 390 pp.
7. Ivanova A. A. Sociological approaches to the study of gender relations // Young scientist. 2014. No. 4. Pp. 667-670.
8. Rubin G. the Exchange of women: notes on the "political economy" of gender: a textbook of feminist texts. Translations / ed. E. Zdravomyslova, A. Temkina. SPb.: D. Bulanin, 2000. 363 pp.
9. Rostov A. V. the Methodology of studying gender relations // Vestnik of Samara state University. 2008. No. 63. S. 221– 226.
10. Marhinin V. Gender in socially-humanitarian scientific knowledge // Bulletin of Udmurt University. Sociology. Political science. International relations. 2017. No. 2. Pp. 150-161.
11. MFA M. Male and female. The study of sex in a changing world. Moscow: Russian political encyclopedia, 2004. 404 pp.
12. Moreva G. I. Gender psychology: studies. benefit. Moscow: Prospect, 2013. 184 pp.

13. Kletsin A. Dilemmas of gender sociology // Gender studies: Feminist methodology in social Sciences. Kharkiv: KCGS, 2018. 193 PP.
14. The gender inequality index of the 2018 [Electronic resource]. URL <https://gtmarket.ru/ratings/gender-equity-index-un/info> (date accessed: 20.01.2019)
15. The V. I. Sakevich the gender inequality Index // Demoscope Weekly. 2017. No. 713-714. Pp. 41-43.
16. Women and men of Russia. 2018. Stat. collector. Moscow: Rosstat, 2018. 455 PP.
17. The gender wage gap has narrowed by a third. Monitoring of the labor market // Newspaper "Kommersant" [Electronic resource]. URL: <https://www.kommersant.ru> (date accessed: 20.01.2019)
18. Maltseva I. O. Gender segregation in the domestic labor market: factors and consequences. Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Series: Economics and management. 2011. No.1. Pp. 244-255.
19. Razumova T. O. Secondary employment in Russia: modeling of labor supply // Gender and Economics: world experience and expertise of Russian practice. 2012. No. 8. Pp. 36-45.
20. Lushnikov M. A. Gender equality in the family and work: notes of lawyers. Moscow, 2012. 470 PP.
21. The Future of Jobs Report, 2016 // [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2016.pdf) (accessed 05.08.2019)
22. The Future of Jobs Report, 2018 // [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf) (accessed 05.08.2019)
23. Altukhov A. I., Dudin M. N., Anishchenko A. N. global digitalization as an organizational and economic basis for innovative development of the agro-industrial complex of the Russian Federation. Problems of market economy. 2019. No. 2. Pp. 17-27.
24. Anishchenko A. N. Dairy cattle of the region: to the question of technological of the industry // Academic science - problems and achievements II. North Charleston, SC, USA 29406. 2013. P. 235-237.
25. Latukhina, G., G. Mysliwska Best actress. // Rossiyskaya Gazeta [Electronic resource]. <https://rg.ru/2018/09/20/reg-szfo/putin-prizval-izbavitsia-ot-gendernyh-stereotipov.html> (date accessed: 07.08.2019)

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Михаил Николаевич Дудин** – доктор экономических наук, профессор, заместитель директора ФГБУН «Институт проблем рынка» РАН, Москва, Россия  
[dudinmn@mail.ru](mailto:dudinmn@mail.ru)

**Елена Владимировна Левина** – кандидат социологических наук, доцент кафедры общегуманитарных дисциплин, теории и истории государства и права Института деловой карьеры, Москва, Россия  
[elena.v.levina@gmail.com](mailto:elena.v.levina@gmail.com)

**Алеся Николаевна Анищенко** – кандидат экономических наук, заведующая лабораторией ФГБУН «Институт проблем рынка» РАН, Москва, Россия  
[anishchenko-an@mail.ru](mailto:anishchenko-an@mail.ru)

#### ABOUT THE AUTHORS

**Mikhail N. Dudin** – Doctor of Economics, professor, Deputy Director of the Market Economy Institute of Russian Academy of Sciences (MEI RAS), Moscow, Russia  
[dudinmn@mail.ru](mailto:dudinmn@mail.ru)

**Elena.V. Levina** – PHD in sociology, associate professor of the Department of Humanities, Theory and History of State and Law of the Institute of Business Career, Moscow, Russia  
[elena.v.levina@gmail.com](mailto:elena.v.levina@gmail.com)

**Alesya N. Anishchenko** – PHD in Economics, head of the laboratory, Market Economy Institute of Russian Academy of Sciences (MEI RAS), Moscow, Russia  
[anishchenko-an@mail.ru](mailto:anishchenko-an@mail.ru)

#### **Заявленный вклад авторов:**

Дудин М. Н. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

Левина Е. В. – сбор и анализ статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

Анищенко А. Н. – сбор и анализ статистических данных по отраслям производства, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

#### **Authors' declared contribution:**

Dudin M. N. – articulation of issue, article concept development, critical analysis of the literature, logical structuring of the materials, drawing conclusions.

Levina E. V. – compilation of statistics, tabular and graphical presentation of results, research findings.

Anishchenko A. N. – compilation of statistics by industry, tabular and graphical presentation of results, research findings.

*Статья поступила 21.08.2019; принята к публикации 20.01.2020.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 12.08.2019; accepted for publication on 20.01.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-85-97

УДК 314.17

# ИННОВАТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТАЮЩИХ РОССИЯН: ПОВСЕДНЕВНЫЕ ПРАКТИКИ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

**С.Г. Климова**

Федеральный научно-исследовательский социологический Центр  
Российской академии наук (ИС ФНИСЦ РАН), Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-8026-7471>

**АННОТАЦИЯ**

Цель статьи – представить результаты исследования перемен, которые произошли в инновационном поведении работающих россиян за последние десять лет. Основная задача исследования – выяснить, какие обстоятельства стимулируют, а какие – тормозят инновационную активность работников. Эмпирическая база исследования – результаты двух репрезентативных опросов работающих россиян, проведенных Фондом «Общественное мнение» в 2009 и 2018 гг. Методы исследования: факторный и сопоставительный анализ данных двух опросов по социально-демографическим и типологическим группам респондентов.

В ходе исследования зафиксированы изменения в стратегиях трудового поведения, произошедшие за последние десять лет. Показано, что среди российских работников не стало больше носителей признаков инновативного поведения (тех, кто участвует в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках; получает дополнительное образование; повышает квалификацию; приобретает книги, газеты, журналы по профессии; вносит рацпредложения, является инициатором нововведений у себя на работе). Установлено, что основными обстоятельствами, препятствующими инновативному поведению работников, являются организационно-нормативные условия трудовой деятельности, среди которых автор выделяет неофордистские управленческие практики; свободное обращение работодателей с положениями законодательства об охране авторских прав; общее сужение сферы действия права в трудовых отношениях. Делаются выводы о том, что социальные субъекты, прежде всего, работодатели, заинтересованные в результатах инновативной деятельности, стремятся максимально использовать квалификационные ресурсы работников, но мало заботятся об их восполнении и практически не занимаются стимулированием собственно инновационной активности.

Результаты исследования могут быть использованы при выстраивании взаимоотношений между тремя сторонами процесса производства инноваций: органами государственного управления, работодателями, наемными работниками или органами, представляющими их интересы.

**Ключевые слова:** работающие россияне; наемные работники; типология трудового поведения; изменение трудовых стратегий; инновативное поведение; интенсификация труда; управленческие практики; неофордизм; трудовые права; авторские права.

**Для цитирования:** С.Г. Климова. Инновативное поведение работающих россиян: повседневные практики и институциональные условия. *Социально-трудовые исследования*. 2020;38(1):85-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-85-97.

## ORIGINAL PAPER

# INNOVATIVE BEHAVIOR OF RUSSIAN WORKERS: PRACTICES AND INSTITUTIONAL ENVIRONMENT

**S.G. Klimova**

Federal Center of Theoretical and Applied Sociology  
of the Russian Academy of Sciences (ISPR FCTAS RAS),  
Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-8026-7471>

© С.Г. Климова. 2020.

**ABSTRACT**

The aim of the article is to present the study results of the changes in the innovative behavior of Russian workers over the past ten years. The main objective of the study is to find out what circumstances stimulate and which ones inhibit the innovative activity of workers. The empirical database is the results of two representative surveys of Russian workers conducted by the Public Opinion Foundation in 2009 and 2018. The research methods are factorial and comparative analysis of the data of the two surveys by socio-demographic and typological groups of respondents.

The study recorded changes in labor behavior strategies over the past ten years. The number of Russian workers carrying signs of innovative behavior has not increased (those who participate in industrial and professional conferences, exhibitions; receive additional education; improve their qualifications; acquire professional books, newspapers or journals; make rational proposals, initiate innovations at work). The main circumstances hindering the innovative behavior of workers is the organizational and regulatory working environment. Here, the author identifies neo-Fordist management practices; unqualified use of the provisions of copyright laws by employers; general narrowing of the scope of law in labor relations. The author concludes that social actors, primarily employers interested in the results of innovative activity, strive to make the most of qualification resources of employees, but care little about their replenishment and practically do not stimulate innovation activity itself.

The study results may be of further use to build relationships between the three parties to the innovation production process: government bodies, employers, employees or bodies representing their interests.

**Keywords:** Russian workers; employees; typology of employment behavior; changing labor strategies; innovative behavior; intensification of labor; management practices; neo-Fordism; labor rights; copyright.

**For citation:** S.G. Klimova. Innovative behavior of Russian workers: practices and institutional environment. *Social and labor research*. 2020;38(1):85-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-85-97.

**ВВЕДЕНИЕ**

Согласно аналитическим данным, представленным специалистами Института статистических исследований и экономики знаний НИУ «Высшая школа экономики», Россия в Глобальном инновационном рейтинге стран по уровню инновационного развития 2018–2019 гг. находится на 46-м месте, опустившись на одну ступень по сравнению с 2017 г. При этом авторы отмечают стабильное улучшение ситуации по субиндексу ресурсов инноваций, но устойчивое и заметное снижение показателей степени воздействия результатов научно-технической и инновационной деятельности на экономику и общество.

Авторы анализа заключают: «Низкая эффективность инновационной деятельности и связанных с ней институтов определяет отставание России от стран-лидеров» [1]. Другими словами, в России есть ресурсы и возможности для инновационного развития (главные преимущества – человеческий капитал и наука), но эффективность этой деятельности ниже имеющегося потенциала (главные препятствия – институты и инфраструктура).

Этот вывод подтверждают и прогнозные данные Минэкономразвития. Ведомство, с одной стороны, определяет приоритетными на ближайшие 10–15 лет те направления научно-тех-

нологического развития РФ, которые позволят получить научные и научно-технические результаты, создать технологии, являющиеся основой инновационного развития. С другой стороны, отмечаются обстоятельства, сдерживающие развитие высокотехнологичных секторов экономики: технологическое отставание, секторальные санкции, низкая производительность труда, недостаток финансовых ресурсов (в том числе на проведение НИОКР), зависимость от поставок импортных комплектующих. Минэкономразвития фиксирует снижение доли организаций, осуществлявших технологические инновации; сокращение доли новых для рынка сбыта инновационных товаров, работ, услуг; снижение совокупного уровня инновационной активности организаций промышленного производства<sup>1</sup>.

**ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ  
КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА**

Экономисты, анализирующие инновационные процессы, приводящие к появлению новых продуктов, производственных и организационных технологий, способов решения социальных проблем либо тормозящих процессы позитив-

<sup>1</sup> Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года. Министерство экономического развития Российской Федерации. С. 10. URL: <http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/> (дата обращения: 28.10.2019).

ных социальных изменений, рассматривают личностные ресурсы работника (в том числе знания, навыки, ценности) как интеллектуальный капитал предприятия [2].

При этом носители этого капитала выглядят как бессубъектный источник возможностей своего интеллекта: «Максимального эффекта удается достигнуть, когда интеллектуальные активы используются для ускорения инновационного процесса и создания уникального рыночного продукта, который позволит установить более высокую цену и получить дополнительную прибыль» [3].

Социологов интересуют работники как носители интеллектуального капитала в их намерениях и поступках; как индивидуальные или коллективные субъекты социального действия. В нашей работе инновативное поведение рассматривается (в соответствии с теориями постиндустриального общества Р. Мертона, М. Кастельса, Р. Райха, Ф. Уэбстера, П. Штомпки и др.) как социальное поведение, меняющее рутинные действия работников, организацию труда и трудовых отношений. Работник-инноватор – это тот, кто открыт новым знаниям, гибок в освоении новых навыков, способен быстро получать и анализировать информацию, принимать оперативные решения; умеет устанавливать и поддерживать горизонтальные связи с партнерами и сотрудниками.

Задача нашей работы – проанализировать поведение наемных работников в заданных нормах и правилами условиях; выяснить, как изменилось это поведение за последние десять лет в контексте заявленного российскими властями курса на стимулирование инновативного поведения; понять, с какими обстоятельствами связаны готовность или неготовность включаться в инновативную деятельность. Мы предполагаем, что заданное государственными институциями и бизнес-структурами целеполагание (в данном случае ориентирующее экономически активное население на инновативное поведение) не приведет к искомому поведению, если не будут поддерживаться активностью самих наемных работников.

Инновативное поведение работников тормозится либо стимулируется институциональными условиями: законами и определяемыми на конкретном производстве регламентами.

Необходимо разобраться в том, какие факторы, условия и обстоятельства могут обеспечить институциональное доверие, поддержку и соци-

альный спрос на возможности инновационной активности, и какие факторы и обстоятельства заставляют людей отказываться от этих возможностей.

Мы называем инновативным поведением работников широкий спектр собственных или поддерживаемых инициатив, направленный на повышение эффективности работы. Инновативное поведение включает как собственно работу по производству нового продукта или технологии, так и установки людей на освоение новых способов деятельности и информации; инновационные настроения (готовность воспринимать и использовать новые идеи и решения).

Инновативное поведение отличается от новаторской деятельности более широким набором смыслов и меньшей формализованностью. Новаторская деятельность всегда опредмечена в рационализаторском предложении, изобретении, технологическом решении. Виды новаторской деятельности описаны в многочисленных отраслевых положениях и за нее полагаются награды<sup>2</sup>.

#### ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ РОССИЯН: ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ЗА 10 ЛЕТ

В ходе двух репрезентативных опросов работающих россиян, проведенных Фондом «Общественное мнение» в 2009<sup>3</sup> и в 2018<sup>4</sup> гг. с интервалом в 10 лет, задавался один и тот же вопрос, содержащий перечень повседневных видов деятельности на работе: «Посмотрите, пожалуйста, на карточку и скажите, что из перечисленного Вам доводилось делать за последние год-два?».

На этот вопрос можно было дать любое число ответов, которые затем были сгруппированы в синдромы (синдром – это набор ответов, который люди выбирают одновременно), сформированные по результатам факторного анализа данных опроса 2009 г. (табл. 1). Тогда же были сформированы четыре фактора, в совокупности объяснившие 51,5% дисперсии (первый – 25,5%;

<sup>2</sup> См. напр.: «Положение о звании «Новатор ОАО «РЖД». <https://jd-doc.ru/2010/iyul-2010/6289-prikaz-oao-rzhd-ot-20-07-2010-n-114> (дата обращения: 28.10.2019).

<sup>3</sup> Общероссийский репрезентативный опрос населения, проведенный Фондом «Общественное мнение» 4-5 сентября 2009 г. в 100 населенных пунктах РФ; 2000 респондентов. Ошибка выборки – 3,3%. Анализ данных: Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б., Климов И.А., Климова С.Г.

<sup>4</sup> Общероссийский репрезентативный опрос населения, проведенный Фондом «Общественное мнение» 25-26 августа 2018 г. 53 субъекта РФ, 104 населенных пункта, 1500 респондентов. Ошибка выборки – 3,6%. Анализ факторной структуры данных (Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б., Климова С.Г.) представлен [4].

Таблица 1 / Table 1

Динамика ответов на вопрос: «Посмотрите на карточку и скажите, что из перечисленного Вам доводилось делать за последние год-два?» (любое число ответов, % от числа работающих, стат. погрешность 3,6%) / Dynamics of answering the question: "Look at the card and tell what you have done in the past year or two?" (any number of responses, % of the number of workers, statistical discrepancy is 3,6%)

Повседневные практики на работе / Practices at work	2018 г. (n=825)	2009 г. (n=1004)
<b>Инновативное поведение</b>		
Участвовать в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках	6	7
Искать нужную информацию с помощью интернета	<b>38</b>	17
Получать дополнительное образование, повышать квалификацию	17	17
Приобретать книги, газеты, журналы по профессии, специальности	14	13
Вносить рацпредложения, быть инициатором нововведений у себя на работе	11	10
Осваивать новую профессию, специальность	12	13
Посещать курсы иностранных языков	4	1
<b>Коллективизм – корпоративная лояльность</b>		
Помогать в работе новым сотрудникам, коллегам	<b>45</b>	40
Проводить досуг с товарищами по работе	22	29
Выполнять нужную для организации работу без вознаграждения	<b>36</b>	30
<b>Цена труда</b>		
Добиваться повышения зарплаты для себя	<b>17</b>	11
Добиваться повышения зарплаты для товарищей по работе	10	7
<b>Количество труда</b>		
Работать сверхурочно, в выходные дни	<b>41</b>	32
Подрабатывать, иметь дополнительный заработок	<b>31</b>	19

Примечание: полужирным шрифтом выделена значимая разница в доле ответов в 2018 г. по сравнению с 2009 годом в большую сторону, курсивом – в меньшую.

Источник / Source: Еженедельный опрос «ФОМнибус» 25–26 августа 2018 г. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14100> (Дата обращения: 07.02.2020) / FOMnibus weekly survey, August 25–26, 2018. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14100> (accessed on 07.02.2020).

второй – 10,5%; третий – 8,5%; четвертый – 7,5%). В первом факторе сконцентрировались все практики, характеризующие инновативное поведение. Второй сформировал «синдром коллективизма», собрав признаки, характеризующие солидарные практики в отношениях с коллегами и организацией. Третий фактор выявил синдромы ориентаций на повышение цены своего труда. Практики, ориентированные на увеличение количества труда, сконцентрировались в последнем, четвертом факторе.

Сравнение частоты упоминания признаков, вошедших в разные синдромы в 2009 и в 2018 гг., показало существенные перемены, которые и стали предметом нашего анализа.

Очевидность и простота перечисленных практик в вариантах ответов не отменяет необходимости ответа на вопрос о том, что мы, собственно, изучаем, чтобы избежать риска излишней психологизации в интерпретации данных; сведения их к характеристикам работников.

Перечень практик – это то, что люди периодически или каждый день делают на работе<sup>5</sup>. Их повседневная трудовая деятельность зависит, во-первых, от технико-технологических и организационно-экономических условий, а во-вторых, от личного выбора человека, обусловленного особенностями образования, биографии, места жительства, возраста, состояния здоровья; личностных характеристик и др.

За 10 лет, прошедших между двумя опросами, изменились не только технико-технологические и организационные условия работы людей (поразному и в разной степени на разных производствах и учреждениях), но и содержание конкретных видов деятельности. На основании данных социологов и описаний в публицистической периодике попытаемся понять, как изменилось содержание отмеченных респондентами практик, которые показывают наибольшую разницу в ответах.

<sup>5</sup> Источник конструкторов – серия интервью, проведенных с наемными работниками в Фонде «Общественное мнение».

Первое место по количеству отмеченных практик в ответах в 2018 г., как и десять лет назад, занимает помощь новым сотрудникам, коллегам (45% и 40% от числа работающих соответственно) (табл. 1). Эта работа может быть институционализированной (наставничество) или нет (эпизодические консультации). Она может оплачиваться или быть бесплатной; быть добровольной или навязанной, вынужденной; систематической, регулярной учебной работой или иметь форму советов «по ходу дела». В одном из видов помощи коллегам – наставничестве – присутствует компонент передачи знаний и в этом смысле оно может быть отнесено к инновативной деятельности.

Социологические исследования, данные аналитиков и бизнес-консультантов позволяют зафиксировать перемены в этом комплексе практик, произошедшие за 10 лет. Самое обстоятельное по этой теме исследование, посвященное наставничеству, провела в 2007–2010 гг. Л. Чеглакова.

Она, в частности, отметила, что функцией наставничества, помимо передачи знаний о том, как наилучшим образом выполнить то или иное задание, было и формирование горизонтальных связей, укрепление межличностных отношений, формирующих идентичность работника. Судя по данным исследования, наставничество воспринималось в то время не только как производственная задача по передаче знаний и навыков, но и как важная функция по поддержанию межличностных отношений в коллективе, сохранению культуры труда («меня учили, и я должен учить») [5]. Мысль о том, что не стоит передавать свои знания новичку в ситуации растущей конкуренции на рынке труда, возникает у респондентов в ходе интервью, но ощущается как ненормативная [5]. Кроме того, социокультурная функция наставничества не поддерживается менеджментом [5]. Наблюдения Чеглаковой важны для понимания зафиксированных нами перемен в отношении этой практики. Они свидетельствуют, что культурная и интеграционная функция наставничества исчезала под влиянием идеологии персональной конкуренции между работниками, которая навязывалась менеджментом и осваивалась в первую очередь ресурсными работниками.

У нас нет столь же обстоятельных исследований, посвященных разным формам наставничества в 2018–2019 гг. Но есть свидетельства бизнес-аналитиков, которые показывают, что

вектор перемен в этих практиках – от более или менее формализованного «введения в профессию», основанного на рудиментах идеологии коллективизма – к формализованной, регулярной и не всегда оплачиваемой работе. Консультанты по управлению разрабатывают систему мероприятий по стимулированию работы наставников; службы по управлению персоналом берут на вооружение эти советы [6]. Однако опасения работников, основанные, с одной стороны, на принятии «рыночной» идеологии конкуренции, а с другой стороны – на недоверии начальству, усилились и сформировались в систему убеждений. Квалифицированные работники, подтверждая нежелание делиться интеллектуальным капиталом, обосновывают это нежелание «токсичной» системой отношений, навязываемой «эффективными менеджерами». Т. Ковалева пишет: «В условиях тотального недоверия руководства к сотрудникам, тотального контроля и постоянных подозрений; отношения к людям, как к быдлу, рабочему тягловому скоту, которому нужно платить поменьше, а «выжимать» побольше, отношения «незаменимых у нас нет, не нравится – дверь там») – сотруднику предлагают учить какого-то молодого специалиста. Даже не предлагают, а приказывают. Работу по наставничеству опытный сотрудник должен проводить в свободное от своей основной работы время и абсолютно бесплатно (то есть он должен успевать делать и свои проекты, и выделять время на обучение новичка). Он должен передавать свои знания и навыки, приобретенные в ходе многолетнего труда, потраченных нервов и денег, молодому сотруднику, который ему вообще никто. Причем крайне высока вероятность, что как только молодой сотрудник получит необходимые знания и рабочие навыки, опытного сотрудника им и заменят – потому что молодыми легче управлять и можно в разы меньше платить и заставлять работать в режиме 24/7/365, обещать им сладкую морковку и золотые горы в будущем, вот это самое загадочное словосочетание «перспектива карьерного роста», которым работодатели расплачиваются за работу с молодыми сотрудниками» [7].

Некоторые специалисты, включенные в проблему наставничества, признаются, что когда руководители предприятий и кадровых служб «вновь вспомнили» о наставничестве, они не ожидали, что это может быть проблемой [8]. Неожиданность проблемы, на наш взгляд, можно объяснить недостаточным осознанием всех послед-

ствий индивидуализации трудовых отношений между работодателями и наемными работниками. В частности, парадигме индивидуализации противоречит обучение новичков, передача собственного производственного опыта. И напротив, соответствует индивидуалистическим стратегиям убеждение в безусловном личном праве на знания и навыки. Оказался неработающим в новой системе коротких трудовых отношений прежний стереотип перспективы «общей пользы» новичка в «трудовом коллективе». Для нашего анализа нынешние злключения с возвращением наставничества в практику работы с персоналом важны как свидетельство, с одной стороны, растущей значимости этой практики для деятельности организации или предприятия, а с другой – все большей формализации и принудительности этой деятельности; явного и неявного сопротивления носителей знаний и навыков требованиям менеджеров делиться ими.

На втором месте по числу ответов в 2018 г. – сверхурочная работа (41%). Разница за 10 лет – 9 п.п. (в 2009 г. – 32%). Сверхурочная работа – это многообразные дополнительные нагрузки как на рабочем месте (в том числе наставничество), так и вне его. Сегодня сверхурочную работу стали называть «гибкой формой занятости», выгодную не только работодателю, но и работнику [9].

Е. Балабанова, в частности отмечает, что даже те категории работников, которые могли бы быть бенефициарами «гибкой формы занятости» (категория *knowledge workers*, носители знания, в том числе нового), становятся ее заложниками, работая больше времени и выполняя больший объем работы [9]. Эмпирическое исследование связи «гибкой» организации труда с рядом показателей качества трудовой жизни (КТЖ), проведенное Е. Балабановой в 2014 г., показало, что «гибкий» труд чаще оборачивается повышенными трудовыми нагрузками для российских мужчин с несовершеннолетними детьми и работников сравнительно низкой квалификации. Автор подтверждает вывод зарубежных исследователей о том, что практика «платить больше за нездоровый рабочий график» подталкивает людей к работе «на износ», хотя формально их выбор является добровольным [9].

На третьем месте в 2018 г. – трудовая практика «Искать нужную информацию с помощью интернета» (38%, в 2009 г. – 17%). Этот признак, входивший в прошлом исследовании в инновационный синдром, показал за 10 лет самый значимый (21 п.п.) рост (табл. 1). Сейчас он может

быть назван инновационным весьма условно. Служащие массовых профессий выполняют рутинные операции с помощью интернета: ищут нужную информацию (например, о наличии билетов, свободных мест в поездах, товаров); работают с денежными переводами; учитывают товары и грузы. Это значит, что компьютеризация производства облегчила работу многих людей, но не сделала эту работу более инновационной. Работа, требующая анализа, креативной проницательности и принятия решений, по-прежнему требует высокой квалификации, хотя и здесь интернет используется как орудие труда, необходимый инструмент. Другие признаки, входящие 10 лет назад в инновационный комплекс, не имеют положительной динамики.

Но существенно выросло число ответов, свидетельствующих о том, что работа стала более интенсивной и продолжительной.

В синдроме «количество труда» существенно выросла доля признаков, свидетельствующих об ощущаемом росте интенсивности и количества труда: «Работать сверхурочно, в выходные дни» с 32% до 41% и «Подрабатывать, иметь дополнительный заработок» – с 19% до 31%. Можно сказать, что российские работники стали работать более интенсивно, но не более инновативно.

В разделе «Цена труда» значимо увеличилось число ответов «Добиваться повышения зарплаты для себя» (с 11% до 17%) и менее значимо – «Добиваться повышения зарплаты для товарищей по работе» (с 7% до 10%).

#### ИЗМЕНЕНИЕ ФАКТОРНОЙ СТРУКТУРЫ ДАННЫХ

Полученные в 2018 г. ответы на тот же вопрос о том, что приходится делать на работе, дали совершенно другую факторную структуру при том, что ключевые характеристики выборки (половозрастная и квалификационная структура) остались прежними.

Два фактора, формировавших десять лет назад надежду на то, что установки «коллективизм – инновативность» сохранятся и будут реализованы в трудовом поведении, рассыпались, создав новый комплекс синдромов, который вызывает сомнения в его возможностях быть социально-психологическим механизмом производственных инноваций (табл. 2).

Первый фактор мы назвали синдромом лояльности. Он оказался очень устойчивым (сохранился в четырех и трех факторах). В соответствии со словарем С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой, лояльный – это «держась формально в пределах закон-

Таблица 2 / Table 2

## Факторный анализ повседневных практик на работе (51,6% дисперсии), 2018 г. / Factor analysis of practices at work (51,6% variance), 2018

Повседневные практики на работе / Practices at work	Составляющие / Component		
	1–20,8% Лояльность организации / 1-20,8% loyalty of the organization	2–16,9% Укрепление собственной ресурсной базы / 2-16,9% Strengthening of own resource base	3–13,9% Повышение цены и увеличение количества труда / 3-13,9% Increase in price and the amount of labor
Выполнять нужную для организации работу без вознаграждения	0,735	0,096	0,007
Работать сверхурочно, в выходные дни	0,618	0,133	0,184
Помогать в работе новым сотрудникам, коллегам	0,609	0,283	-0,025
Вносить рацпредложения, быть инициатором нововведений у себя на работе	0,465	0,261	0,181
Получать дополнительное образование, повышать квалификацию	0,034	0,689	0,274
Приобретать книги, газеты, журналы по профессии, специальности	0,193	0,681	-0,083
Участвовать в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках	0,133	0,563	0,001
Искать нужную информацию с помощью интернета	0,382	0,508	0,113
Проводить досуг с товарищами по работе	0,109	0,406	0,333
Добиваться повышения зарплаты для себя	0,125	0,005	0,782
Осваивать новую профессию, специальность	-0,100	0,190	0,633
Добиваться повышения зарплаты для товарищей по работе	0,489	-0,130	0,530
Подрабатывать, иметь дополнительный заработок	0,251	0,087	0,367

Источник / Source: Климова С.Г., Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б. Организационная лояльность в повседневном поведении наемных работников // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В. А. Ядова). [Электронный ресурс]. Международная научная конференция (Москва, 28–30 ноября 2019 г.). Сборник материалов / Ответственный редактор. М. К. Горшков; ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2019. С. 837–840. URL: <http://yadov-conf.isras.ru/wp-content/uploads/2019/11/> (Дата обращения: 07.02.2020) / Klimova S. G., Galitskaya E. G., Galitsky E. B. Organizational loyalty in the daily behavior of employees // Social transformations and the transformation of sociology: the main challenges. Towards the 90th anniversary of Vladimir Yadov. [Electronic resource]. International scientific conference (Moscow, November 28–30, 2019). Collection of materials / Ed. by M. K. Gorshkov; FISIS RAS. – М.: FISIS RAS, 2019 (837–840). URL: <http://yadov-conf.isras.ru/wp-content/uploads/2019/11/> (accessed on 07.02.2020).

ности, в пределах благожелательно-нейтрального отношения к кому-чему-нибудь»<sup>6</sup>. Иными словами, лояльность – это соблюдение правил, законов, отказ от предосудительных и недоброжелательных действий. Это не такая интенсивная поведенческая установка как приверженность (верность, преданность). Лояльность не предполагает сверхнормативных усилий для блага организации. Но в этом факторе оказались два сильных признака, свидетельствующих именно о сверхнормативной активности. Это признаки: «Выполнять нужную

для организации работу без вознаграждения»; «Работать сверхурочно, в выходные дни». Почти такая же сильная нагрузка у признака «Помогать в работе новым сотрудникам, коллегам». В синдром лояльности вошел и признак, ранее бывший в инновационном комплексе: «Вносить рацпредложения, быть инициатором нововведений у себя на работе». Другие признаки, бывшие прежде в инновационном комплексе, и описывающие поведение, связанное с повышением квалификации, собственной ресурсной базы, сюда не вошли (табл. 1).

В связи с этим возникает вопрос: можно ли считать, что квалифицированные сотрудники

<sup>6</sup> Лояльный. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка (Е-Л). URL: [http://lib.ru/DIC/OZHEGOW/ozhegow\\_e\\_l.txt](http://lib.ru/DIC/OZHEGOW/ozhegow_e_l.txt) (дата обращения: 11. 01.2020).

Таблица 3 / Table 3

Удовлетворенность трудом в синдроме лояльности (2018 г., % от числа опрошенных в группах по критерию удовлетворенности работой, любое число ответов)\* / Job satisfaction in loyalty syndrome (2018, % of the number of respondents in groups based on job satisfaction criteria, any number of responses)\*

Доводилось делать за последние год-два / I've done it in the last year or two	Все работники / All employees	Работой удовлетворены / Satisfied with work	Работой не удовлетворены / Not satisfied with work
Доли групп (%)	100	69	28
человек	825	569	231
выполнять нужную для организации работу без вознаграждения	35	34	<b>42</b>
работать сверхурочно, в выходные дни	41	39	<b>50</b>
помогать в работе новым сотрудникам, коллегам	44	<b>47</b>	39
вносить рацпредложения, быть инициатором нововведений у себя на работе	11	12	12

\* Респондент мог давать любое число ответов, поэтому итоговый процент по столбцу больше ста. Затруднились ответить на этот вопрос 3% респондентов (25 человек). Поскольку число затруднившихся с ответом на вопрос об удовлетворенности мало, в таблицу не включено процентное распределение затруднившихся по вариантам ответов /

Источник / Source: Еженедельный опрос «ФОМнибус» 25–26 августа 2018 г. рублика «Работа и дом». Метка: «Скачать данные». URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14100>. (Дата обращения: 07.02.2020) / FOMnibus weekly survey, August 25-26, 2018. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14100> (accessed on 07.02.2020).

обучают новичков и придумывают новые приемы работы и приспособления бесплатно, во внеурочное время, потому что полагают благополучие своего предприятия (учреждения) важной ценностью? Если да, тогда это свидетельствует о довольно сильной включенности в дела предприятия. Цитированные выше данные аналитиков заставляют сомневаться в этом предположении. Мы предполагаем, что бесплатная и сверхурочная работа по обучению новичков и оптимизации рабочих процессов – это вынужденная стратегия, а не свидетельство добровольной сверхнормативной активности. Основание для такого вывода дает сравнение ответов, вошедших в этот фактор. В таблице 3 представлено распределение ответов на вопросы, вошедшие в синдром лояльности и разделенные на две группы по критерию удовлетворенности трудом.

Из таблицы 3 видно, что обыкновение работать бесплатно и сверхурочно отмечают чаще респонденты, не удовлетворенные работой. Сверхурочно приходится чаще работать людям с высшим образованием (47%). Но помогают сотрудникам чаще те, кто удовлетворен своей работой. У нас недостаточно данных для объяснения этой связи. Возможно, наставники имеют какие-то прямые или косвенные позитивные стимулы, которые их устраивают. Анализ общего контекста наставничества позволяет предположить, что эта дополнительная и бесплатная работа дает ощущение устойчивости собственного положения на работе. Видимо, похожая

функция у рационализаторской деятельности, которая в прошлом исследовании входила в инновационный синдром, а сейчас тоже выглядит скорее как признак лояльности, а не как элемент сверхнормативной добровольной трудовой активности, тем более что различий в доле выборов этого варианта по критерию удовлетворенности работой нет. Косвенное подтверждение вынужденности инновационной активности и наставничества мы находим, сравнивая ответы работников среднего возраста с высшим образованием (31–45 лет) и молодых (18–30 лет) с высшим образованием. Первые чаще вторых помогают новым сотрудникам, коллегам (65% и 46% от численности респондентов в возрастной группе); вносят рацпредложения (22% и 11% соответственно); работают без вознаграждения (53% и 34%); работают сверхурочно в выходные дни (52% и 47%). Несмотря на то, что фактически возрастная группа 31–45 лет – это, по некоторым критериям, молодые работники; несмотря на высшее образование; несмотря на многообразную демонстрацию лояльности, они боятся потерять работу. Они значимо чаще молодых говорят о том, что им было бы трудно найти другую работу «не хуже нынешней» (70% и 65% соответственно).

Рационализаторство и инновационная оптимизация работы отделились от комплекса признаков, описывающих разные способы повышения квалификации (табл. 2). Признаки повышения квалификации сформировали второй фактор. Мы

назвали его «Укрепление собственной ресурсной базы» именно потому что из него ушли признаки работы на организацию. Разные формы повышения самообразования отделились от сверхнормативной активности на работе. Сформировались установки на личностную и профессиональную автономию сравнительно более ресурсных работников. Недаром те, кто выбирает этот набор ответов, чаще других говорят, что им было бы легко найти другую работу в случае нужды. Работники, выбравшие комплекс признаков, вошедших во второй фактор – это, скорее люди, не связанные жестко с линейными карьерными стратегиями на рынке труда. Это может быть малый бизнес, разнообразные формы гибкой занятости. Недаром во второй фактор вошел признак «Проводить досуг с товарищами по работе», который в прошлом исследовании входил в синдром «коллективизм». Сейчас этот признак стал элементом собственной ресурсной базы, а не ресурсом организации. Знания становятся индивидуальным капиталом. Такое поведение согласуется с общим трендом предпочтений индивидуалистических жизненных практик в целом, которые чаще демонстрируют молодые россияне [10]. Можно, конечно, объявить, что: «...Все, что имеет стоимость для организации и заключено в работающих в ней людях, ... включая знания и навыки конкретных людей, нормы и системы ценностей, базы данных, методологии, программное обеспечение, производственный опыт (ноу-хау), лицензии, бренды, торговые секреты и так далее, является интеллектуальным капиталом предприятия» [11].

Но если носители этих знаний, навыков, ноу-хау, секретов и пр. не согласятся становиться «интеллектуальным капиталом», они им не будут. Похоже, именно это и происходит сейчас в таких масштабах, что процесс заметен даже с высоты массовых опросов.

Некоторым подтверждением этого наблюдения служит то обстоятельство, что «помощь новым сотрудникам» (как работа на организацию) имеет во втором факторе отрицательные значения, пусть и слабые. Признаки, вошедшие во второй фактор, – это фрагменты того инновационного комплекса, который существовал в поведении работников еще десять лет назад. Этот комплекс признаков может быть описан организационного феномена, описываемого модным словом «стартап»: вновь создаваемая и быстро растущая организация, использующая знания и навыки сотрудников для производства наукоемкого продукта. Люди, организующие та-

кие компании (стартаперы), как раз стремятся сформировать «команду», как правило, из лично знакомых специалистов, использовать их знания и материальные ресурсы спонсоров для развития своего предприятия. Знания и навыки, превратившиеся в индивидуальный капитал, могут реализоваться в полной мере без организационной и материальной поддержки сильного и богатого работодателя, но могут и не реализоваться.

Примечательно, что из комплекса признаков, которые десять лет назад фиксировали установки на инновационное поведение, ушел признак «осваивать новую профессию, специальность». И ушел он в третий фактор, который, с учетом всей совокупности признаков, мы назвали «повышение цены и увеличение количества труда». Можно предположить, что работники меняют профессию или специальность не столько для того, чтобы увеличить свой образовательно-квалификационный потенциал, сколько для того, чтобы больше зарабатывать. Следовательно, ресурсный потенциал работников не только не используется в полной мере, но теряется частично или совсем в случае ухода работника на неквалифицированные работы или теряется для предприятия в случае переманивания квалифицированного работника конкурентами. В результате администрация предприятия-донора не может укомплектовать подготовленными работниками рабочие места, оснащенные уникальным современным оборудованием [12].

В третьем факторе признак: «Повышение зарплаты для себя» существует в одном синдроме с запросом на повышение зарплаты для товарищей по работе (так же, как и в прошлом исследовании). Это говорит, с одной стороны, об установке на отказ от межперсональной конкуренции (весьма устойчивый отказ, несмотря на разнообразные попытки его разрушить), а с другой стороны, эти два признака рядом – свидетельство оценки ситуации как общей, значимой для всех, а не только для респондента. Признак «Подрабатывать, иметь дополнительный заработок» имеет более слабую нагрузку. Но, тем не менее, в случае трех факторов он объединился с признаками, формирующими синдром запроса на повышение цены труда.

Тот факт, что самые значимые трудовые практики, которые занимают первые места по числу выборов и по месту в рейтинге, изменили функциональное содержание (мы называем прежними именами другую деятельность), отчасти объясняет изменение факторной структуры. Но

важным является и институциональный контекст, во многом определяющий трудовое поведение.

#### ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПОВЕДЕНИИ РОССИЯН

Анализ изменений в трудовом поведении россиян за прошедшие 10 лет позволяет сделать гипотетические выводы о некоторых институциональных условиях этих изменений.

Социальные ресурсы работника (в частности, профессионализм) существуют сейчас вне встроенности в организацию (и, соответственно, лояльности организации). Главное для современного работника с достаточным ресурсом профессионализма – самореализация, а не успех организации, где он работает сейчас или мог бы работать. Причины выбора такой стратегии – это и личностные установки (ценность наличия альтернатив) и институциональные условия.

Институциональные условия – это, прежде всего, управленческие практики «эффективного менеджмента»:

а) Постулат безличности и анонимности вклада сотрудников в общее дело. Авторство как принцип совместной деятельности потеряло свою значимость [13]. Готовности новаторов вкладывать свои способности и навыки в развитие предприятия, препятствует свободное обращение работодателей с положениями законодательства об охране авторских прав, в частности, распространенная практика присваивания авторских (неимущественных) прав. Об этом свидетельствуют, например, частые обращения представителей работодателей к юристам с вопросами о том, как лишить работника этих прав<sup>7</sup>. Дело в том, что Гражданский кодекс различает авторские (неимущественные) права (ст. 1228) и имущественные права правообладателя (ст. 1229). В частности, Статья 1228 Гражданского кодекса РФ однозначно указывает: «Право авторства, право на имя и иные личные неимущественные права автора неотчуждаемы и непередаваемы. Отказ от этих прав ничтожен»<sup>8</sup>. Это значит, что личные авторские права всегда

принадлежат физическому лицу или лицам, создавшим продукт, а не юридическому лицу – работодателю, с которым автор находится в трудовых отношениях, и не начальнику автора, если он не принимал непосредственного участия в создании новшества. Иными словами, хозяин, управляющий фирмы, предприятия, заказчик инновационного продукта не может ставить свою фамилию на произведении (компьютерной программе, технологической схеме, аналитическом докладе), только потому, что автор работает постоянно или по временному договору в организации. Он может получать прибыль от использования этого продукта, тиражировать его, внедрять у себя или у партнера, если эта работа входит в прямые обязанности новатора. Если же новый продукт или произведение создано вне прямых обязанностей, работодатель обязан договориться с работником об условиях его использования. Работодатель может также менять что-то в произведении (докладе, логотипе, компьютерной программе, рекламном тексте), только если заранее получил на это письменное согласие автора<sup>9</sup>. Но называть себя автором все равно не может<sup>10</sup>. Это обстоятельство становится подчас поводом для конфликтов между работодателем и автором [14]. Естественно, что новатор, лишенный права на авторство, вряд ли будет испытывать патриотические чувства к организации, коллективу и его руководителю.

б) «Короткий» горизонт трудовых отношений. Короткие бизнес-стратегии, реализуемые сейчас большинством работодателей, предполагают оперативное репрофилирование организации, организационные новшества, а то и прекращение существования «фирмы». Естественно, что ценность сотрудника, даже креативного, в таких условиях стремится к нулю. Ответ новаторов на такие организационные условия – нежелание вкладывать свои знания в коллег, в «команду», в организацию. В России стала массовой практика заключения гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Вот что пишет по этому поводу известный специалист в области трудового права Г.В. Хныкин: «Почти половина экономически активного населения страны отказываются от законных трудовых договоров и заключают без-

<sup>7</sup> Защита авторского права при заключении трудового договора. URL: <https://pravoved.ru/question/641034/> Дата обращения – 02.04.2018; Авторские права работников. URL: <http://www.arif.ee/invision/index.php?topic/9683>. Дата обращения – 02.04.2018; Как оформить права на произведение, созданное сотрудником. URL: <https://www.eg-online.ru/article/187257/> (дата обращения: 02.04.2018).

<sup>8</sup> Гражданский кодекс РФ. Часть четвертая. Раздел VII. Ст. 1228. Права на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации.

<sup>9</sup> О том, что с этой проблемой работники сталкиваются довольно часто, см., напр., Форум Юрклуба «Авторские права». URL: <http://forum.yurclub.ru/index.php?showtopic=16267> (дата обращения: 22.03.2018).

<sup>10</sup> Авторские права работников. Бесплатная юридическая консультация. URL: <http://www.arif.ee/invision/index.php?showtopic=9683> (дата обращения: 22.03.2018).

ликие, не поименованные ТК РФ «трудовые соглашения» или иные сделки типа договора услуг [15]. Это значит, что работник, заключивший такой договор, лишается многих прав и гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом. В условиях таких «коротких» трудовых отношений у работника нет никаких стимулов для мобилизации своего креативного потенциала.

в) Новые возможности контроля трудового поведения, реализующие принцип управляемости вместо эффективности. Соблазн использовать современные методы, чтобы плотнее контролировать рабочее время сотрудников, становится сильнее, чем перспективная возможность получить действительно инновационный результат в более гибких условиях организации труда. В фокусе внимания большинства консультативных и аналитических материалов, посвященных проблемам инновационной деятельности предприятий – организационные вопросы, оптимизация структур и процессов, контроль этих процессов. Дифференцированный учет мотиваций в условиях «революции менеджеров» не в чести.

г) Поощрение конкуренции между работниками вместо идеологии сотрудничества. «Конкурентный стиль деятельности, отвечающий духу неокapитализма, пришел на смену коллективистскому стилю совместного творчества» [16].

Специалисты, анализирующие практики рационализаторства и изобретательства на современных российских предприятиях, отмечают, что насаждение идеологии конкуренции привело к отчуждению работников от своего предприятия и трудового коллектива. «На пути к рыночной экономике рационализаторство не было встроено в систему общественного производства, как следствие, оно не развивало экономику и страну, вело к утрате накопленного потенциала предприятий» [17].

Управленческая мода на «эффективный менеджмент», как это часто бывает, оказалась «вчерашним днем». В публикации на сайте РБК в качестве новаторского описывается способ поощрения сотрудника – новатора, который старательно «выкорчевывается» «эффективными» менеджерами. Этот способ назван «поощрение свободой» [intrapreneurship]. Рассказывается о примере Google, который организовал у себя инкубатор стартапов (возможность запустить автономный проект при поддержке компании), надеясь, что талантливые сотрудники не будут покидать корпорацию. Такой способ организации труда новаторов называется «холакратия».

В контексте нашего анализа его можно назвать стимулированием возможностью коллективной работы. Автор реализовал идею «кругов» – команд единомышленников, работающих над одним проектом, вместо традиционных отделов. Внутри «круга» сотрудники самостоятельно распределяют функциональные роли и сами же распределяют работу. Для связи между «кругами» используются избранные «кругом» коммуникаторы [18]. Судя по этой публикации, в России таких примеров мало.

## ВЫВОДЫ

Организационные и правовые условия, препятствующие инновативному поведению работников, нельзя преодолеть лишь реинкарнацией коллективистских ценностей, тем более в условиях, когда наемные работники осознали, что знания и навыки – это индивидуальный капитал. Фундаментальное сдерживающее обстоятельство (если вынести за скобки технико-технологические условия) – системное институциональное недоверие, заставляющее новаторов отказываться от возможности заниматься своими разработками тогда, когда велик риск быть обманутым, лишиться вознаграждения за разработку, а то и авторства. Повседневный контекст таких опасений – безличность, анонимность оценки трудового вклада сотрудников «эффективными менеджерами» и их хозяевами, которым нужны разработки, а платить и делать авторов «звездами» не хочется. Здесь правила административного управления противоречат индивидуальным желаниям новаторов быть вознагражденными за свои знания и таланты. Сейчас в рамках профессиональных сетей востребовано публичное обсуждение темы авторских прав; проблемы сочетания индивидуального творчества и коллективных усилий в реализации инноваций. Работа над инновационным продуктом, потенциально способным принести прибыль другим людям, требует особых форм договорных отношений и особых способов стимулирования. Идея создавать новый продукт «за зарплату» часто не работает.

Гибкими стали труд, правила найма и оплаты труда. Минимизированы социальные гарантии. Работодателю стало легче увольнять работников в любой момент и без компенсации. Ответ инноваторов на такие организационные условия – нежелание вкладывать свои знания в организацию, в коллег, в «команду». Стало реальностью практически полное отсутствие коллективной

работы в организациях, ориентированных на создание и внедрение инноваций. Об этой проблеме специалисты уже начинают говорить как о серьезном препятствии инновативному развитию общества в целом. Что касается интенсивности труда, то в таком режиме работают, как правило, более квалифицированные работники. Однако, сверхнормативная работа, как правило, не способствует освоению, и, тем более, созданию инноваций. Поощрение временем могло бы быть еще одной формой стимулирования ненормированного труда работников.

Индивидуалистические трудовые стратегии инноваторов не изменятся благодаря призывам к корпоративному патриотизму, тренингам «командной работы», другим ухищрениям «эффективных менеджеров». Нужно создавать оптимальное сочетание условий, сохраняющих индивидуальные авторские права с коллективистскими нормами, основанными на интересах корпорации, трудового коллектива с одной стороны, и включенности в долговременные трудовые отношения, обеспечивающие индивидуальный репутационный и карьерный рост, – с другой.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Власова В.В., Рудь В.А. Глобальный инновационный индекс – 2019. /Новости. 24 июля 2019 г. Институт статистических исследований и экономики знаний / <https://issek.hse.ru/news/299608238.html> (дата обращения: 24.10.2019)
2. Надточий Ю.Б. Интеллектуальный капитал организации. В кн.: Инновационное развитие как фактор конкурентоспособности национальной экономики: коллективная монография / под ред. А.А. Сукиасян. Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2018:111–128.
3. Ребус Н.А. Спивакова Н.Я. Человеческий капитал в период перехода к VI технологическому укладу// Этап: экономическая теория, анализ, практика. 2019(4):78-91, 79. УДК: 338.1108 DOI: 10.24411/2071-6435-2019-10103
4. Климова С.Г., Галицкий Е.Б., Галицкая Е.Г. Организационная лояльность в повседневном поведении наемных работников. Международная научная конференция «Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию В.А. Ядова)». М.: ФНИСЦ РАН, 2019:837-840. URL: <https://www.isras.ru/publ.html?id=7649&type=publ> (дата обращения: 29.01.2020)
5. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций /Экономическая социология. Т. 12(2); 2011:80-98.
6. Проблемы при внедрении системы наставничества. Консалтинговая группа Донских. URL: <https://donskih.ru/2017/01/problemy-pri-vnedrenii-nastavnichestva/> (дата обращения: 02.11.2019)
7. Ковалева Т. Почему наставничество в компаниях не работает/ HR-менеджмент 19 октября 2017. URL: <https://www.executive.ru/career/hr-management/1987421-pochemu-nastavnichestvo-v-kompaniyah-ne-rabotaet> (дата обращения: 02.11.2019)
8. Денисюк А. Наставничество на промышленном предприятии. URL: <https://hr-portal.ru/article/nastavnichestvo-na-promyshlennom-predpriyatii> (дата обращения: 02.11.2019)
9. Балабанова Е.С «Гибкость» рабочего времени и качество трудовой жизни российских работников. НИУ ВШЭ. XVII апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества / отв. ред.: Е.Г. Ясин. М.: Изд. дом ВШЭ, 2016. 4 кн. Кн.3. 255-263.
10. Андреева Л.А. Социокультурная и историческая идентичность россиян в меняющемся мире // Российское общество и вызовы времени. Кн. 4. Гл. 6. /Под ред. М.К. Горшкова и В.В. Петухова. М.: Весь Мир, 2016:131-153.
11. Ребус Н.А. Спивакова Н.Я. Человеческий капитал в период перехода к VI технологическому укладу// Этап: экономическая теория, анализ, практика. 2019;(4):78-91. УДК: 338.1108 DOI: 10.24411/2071-6435-2019-10103
12. Тукумцев Б.Г. Бочаров В.Ю. Низкий уровень жизни как социальное препятствие на пути модернизации промышленного производства/ Петербургская социология сегодня/ Вып. 10. СПб, СИ РАН, Реноме. 2018:7-37.
13. Климов И.А. Исследовательская программа опросной фабрики: контекстные факторы трансформации // Теория и методология в практиках российских социологов: постсоветские трансформации / Отв. ред. Л.А. Козлова. ИС РАН. М.: Научный мир. 2010:176-192.
14. Митягин К. Главные мифы об авторском праве. Сайт Московской школы конфликтологии (МШК). URL: <http://conflictmanagement.ru/glavnyie-mifyi-ob-avtorskom-prave> (дата обращения: 22.03.2018)
15. Хныкин Г.В. Потери и приобретения российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2015; (2):15-19.
16. Абрамов Р.Н. Трансформация организационного и профессионального контекста индустрии опросов общественного мнения в России: опыт макро- и микроанализа // Laboratorium. 2012; (1):45–75.
17. Абрамов С.М. Акулов С.А. Андреева Е.В. Рационализаторская и изобретательская деятельность персонала как фактор устойчивой конкурентоспособности организации / Этап: экономическая теория, анализ, практика. 2019; (4):92–106.
18. Вольнонаемный штат: зачем компании превращают сотрудников в бизнесменов. URL: [https://www.rbc.ru/own\\_business/04/04/2017/58e2698e9a794723a647fba4](https://www.rbc.ru/own_business/04/04/2017/58e2698e9a794723a647fba4) (дата обращения: 31.03.2018)

## REFERENCES

1. Vlasova V.V., Rud V.A. Global Innovation Index - 2019 / News. July 24, 2019. Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge / <https://issek.hse.ru/news/299608238.html> (accessed on 24.10.2019)
2. Nadtochii Yu.B. Intellectual capital of the organization // Innovative development as a factor in the competitiveness of the national economy: a collective monograph / ed. by A.A. Sukiasyan. Ufa: OMEGA SCIENCE, 2018 (111–128).
3. Rebus N.A., Spivakova N.Ya. Human capital during the transition to the VI technological mode // Etap: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika. 2019; 4 (78-91,79). UDC: 338.1108 DOI: 10.24411 / 2071-6435-2019-10103.
4. Klimova S.G., Galitskii E.B., Galitskaya E.G. Organizational loyalty in the daily behavior of employees. International Scientific Conference “Social transformations and the transformation of sociology: the main challenges. Towards the 90th anniversary of Vladimir Yadov”. M.: FISIS RAS, 2019 (837-840). URL: <https://www.isras.ru/publ.html?id=7649&type=publ>. (accessed on 01.29.2020)
5. Cheglakova L. M. Mentoring: new contours of the organization of the social space of training and development of personnel of industrial organizations / Ekonomicheskaya sotsiologiya. March 2011: V. 12, No. 2 (80-98).
6. Problems in implementing a mentoring system // Donskih Consulting Group. URL: <https://donskih.ru/2017/01/problems-pri-vnedrenii-nastavnichestva/> (accessed on 02.11.2019)
7. Kovaleva T. Why mentoring does not work in companies / HR management. 19.10.2017. URL: <https://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1987421-pochemu-nastavnichestvo-v-kompaniyah-ne-rabotaet> (accessed on 02.11.2019)
8. Denisyuk A. Mentoring at an industrial enterprise. URL: <https://hr-portal.ru/article/nastavnichestvo-na-promyshlennom-predpriyatii> (accessed on 02.11.2019)
9. Balabanova E.S. “Flexibility” of working time and the quality of the working life of Russian workers. HSE. XVII April international scientific conference on the problems of economic and social development / ed. by E.G. Yasin. M.: HSE, 2016: book 4, book 3 (255-263).
10. Andreeva L.A. Sociocultural and historical identity of Russians in a changing world // Rossiiskoe obshchestvo i vyzovy vremeni (Book 4) / ed. by M.K. Gorshkov and V.V. Petukhova. M.: Ves' Mir: 131-153. (In Russ.)
11. Rebus N.A., Spivakova N.Ya. Human capital during the transition to the VI technological mode // Etap: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika. 2019; 4 (78-91). UDC: 338.1108 DOI: 10.24411 / 2071-6435-2019-10103.
12. Tukumtsev B.G., Bocharov V.Yu. Low living standards as a social obstacle to the modernization of industrial production / Peterburgskaya sotsiologiya segodnya / Issue 10. SPb, SI RAS, Renome. 2018: 7-37.
13. Klimov I.A. Research program of the survey factory: contextual transformation factors/ Teoriya i metodologiya v praktikakh rossiiskikh sotsiologov: postsovetskie transformatsii / Ed. by L.A. Kozlova. M.: Nauchnyi mir, 2010 (176–192). (In Russ.)
14. Mityagin K. Main myths about copyright // The website of the Moscow School of Conflictology. URL: <http://conflictmanagement.ru/glavnyie-mifyi-ob-avtorskom-prave> (accessed on 22.03.2018). (In Russ.)
15. Khnykin G.V. Losses and gains of Russian labor law // Labor law in Russia and abroad. 2015; No 2 (15 – 19).
16. Abramov R.N. The Transformation of the Organizational and Professional Context of the Public Opinion Survey Industry in Russia: Macro- and Microanalysis // Laboratorium. 2012; No1 (45-75). (In Russ.)
17. Abramov S.M., Akulov S.A., Andreeva E.V. The rationalization and inventive activity of the staff as a factor in the sustainable competitiveness of the organization / Etap: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika. 2019; No4 (92-106).
18. Freelancers: why companies turn employees into businessmen // URL: [https://www.rbc.ru/own\\_business / 04/04/2017 / 58e2698e9a794723a647fba4](https://www.rbc.ru/own_business / 04/04/2017 / 58e2698e9a794723a647fba4) (accessed on 31.03.2018)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Светлана Гавриловна Климова** – кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического Центра Российской академии наук (ИС ФНИСЦ РАН), Москва, Россия  
sgklimova@mail.ru.

## ABOUT THE AUTHOR

**Svetlana G. Klimova** – Cand. Sci. (Phil.), Leading Researcher, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (ISPR FCTAS RAS), Moscow, Russia  
sgklimova@mail.ru.

*Статья поступила 10.01.2020; принята к публикации 31.01.2020*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 10.01.2020; accepted for publication on 31.01.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-98-113

УДК 001,004.9;338.2(045)

JEL J45, M12, M14, D83, L86

# АНАЛИТИКА И ЧЕЛОВЕКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ДИЗАЙН В УПРАВЛЕНИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ РЕСУРСОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

**Е.В. Васильева**Финансовый университет при Правительстве РФ,  
<https://orcid.org/0000-0002-0054-832X>

## АННОТАЦИЯ

Развитие единого информационного пространства государственной гражданской службы (ГГС) и повсеместное внедрение информационно-коммуникационных технологий и мобильных сервисов предъявляет повышенные требования к компетенциям чиновников. Цель статьи – показать различные подходы к управлению кадрами госслужбы. В основе исследования лежат компетентностный подход, дизайн-мышление, реализующий человеко-центрированный подход, а также аналитический инструмент поддержки мониторинга компетентностного уровня персонала организации – приборная панель.

Для современного госслужащего важны комбинации жестких и мягких навыков, мета-компетенции и интегративное мышление, умение нестандартно мыслить и быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям. Цифровое общество требует от госслужбы новых подходов к изучению клиентских предпочтений. Однако, представленные в статье результаты опроса государственных гражданских служащих показали, что адаптивность, готовность к переменам, креативность, инициатива, навыки применения нововведений и инноваций для российского чиновника до сих пор не являются основными и находятся в конце списка обязательных, по его мнению, компетенций.

По результатам анкетирования служащих 13 органов власти субъектов РФ составлен рейтинг востребованных компетенций по категориям должностей, выделены проблемы развития карьеры и квалификационного роста госслужащих.

Рассматриваются ключевые возможности дизайн-мышления в решении задач внедрения в госслужбе компетентностного и человеко-ориентированного подхода к управлению человеческими ресурсами. Компетентностный подход в системе управления карьерой чиновников предполагает необходимость использования аналитических инструментов для мониторинга текущего уровня развития компетенций ГГС, а также для разработки рекомендаций по моделированию дальнейшего профессионального и должностного роста сотрудников. Определены принципы и ключевые функциональные блоки приборной панели руководителя госслужбы, заинтересованного в результатах роста компетентностного уровня сотрудников. Основное назначение приборной панели заключается в оценке соответствия компетенций госслужащих квалификационным требованиям, а также представлении рекомендаций по развитию их личностного потенциала и моделированию индивидуального трекинга карьеры. Панель поддерживает такой функционал, как составление индивидуальной карты личного развития сотрудника, ведомость аттестаций в разрезе по подразделениям и в динамике, сводные данные о компетентностном фоне организации, рекомендации по составлению карьерного трекинга и необходимых мероприятий по повышению квалификационного и компетентностного уровня кадров.

**Ключевые слова:** государственный служащий; эффективность государственного управления, мягкие навыки; дизайн-мышление; исследование данных; информационное обеспечение; приборная панель.

**Для цитирования:** Е.В. Васильева. Аналитика и человеко-ориентированный дизайн в управлении интеллектуальным ресурсом государственной службы. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 38(1):98-113. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-98-113.

# ANALYTICS AND HUMAN-CENTERED DESIGN IN THE MANAGEMENT OF INTELLECTUAL RESOURCES OF THE CIVIL SERVICE

**E.V. Vasilieva**

Financial University under the Government of the Russian Federation  
<https://orcid.org/0000-0002-0054-832X>

## ABSTRACT

The development of a common information area of the state civil service (SCS) and the widespread introduction of information and communication technologies and mobile services places increased demands on the competencies of officials. The aim of the article is to show various approaches to managing civil service personnel. The study takes a competency-based approach, design thinking, implementing a human-focused approach, as well as an analytical tool to support monitoring of the competence level of the organization's personnel – the dashboard.

Combinations of hard and soft skills, meta-competencies and integrative thinking, the ability to think outside the box and adapt quickly to constantly changing conditions are important for a modern civil servant. The digital society requires the civil service to take new approaches to the study of customer preferences. However, the results of a survey of state civil servants presented in the article showed that adaptability, willingness to change, creativity, initiative, skills to apply innovations are still not basic for the Russian official and are, in their opinion, at the end of the list of mandatory competencies.

According to the survey results of the employees in 13 authorities of the constituent entities of the Russian Federation, the author compiled a ranking of demanded competencies by jobs, highlighted career development problems and qualification growth of civil servants.

The article considers the key possibilities of design thinking to solve the problems of introducing a competency-based and human-focused approach in the civil service to human resource management. A competency-based approach to the career management system of officials implies using analytical tools to monitor the current development level of the SCS competencies, as well as to develop recommendations for further professional and career growth of employees. The principles and dashboard key functional blocks for the head of the civil service, interested in the growth results of the competency level of employees, were determined. The main purpose of the dashboard is to assess the conformity of the competencies of civil servants with qualification requirements, as well as to provide recommendations on the development of their personal potential and modeling of individual career tracking. The dashboard supports such functionality as drawing up an individual map of an employee's personal development, a list of certifications broken down by departments and dynamics, summary data on the organization's competency background, recommendations for compiling career tracking and measures, necessary to improve the qualification and competency level of personnel.

**Keywords:** civil servant; public service efficiency, soft skills; design thinking; data research; information support; dashboard.

**For citation:** E.V. Vasilieva. Analytics and human-oriented design in the management of intellectual resources of the civil service. *Social and labor research*. 2020; 38(1):98-113. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-38-1-98-113.

## ВВЕДЕНИЕ

Прямая зависимость качества труда от мотивации и подготовленности каждого работника заставляет вырабатывать новые подходы к оценке и планированию роста уровня компетенции персонала. Кадры должны обладать потенциалом к развитию своих индивидуальных возможностей. «Знания, инновации и потенциал обучения являются тремя взаимодополняющими аспектами нынешнего развития в развитых странах», частью

процесса структурных изменений в современных обществах [1].

Способность госслужащих выполнять приоритетные задачи ГГС зависит, прежде всего, от их компетентности и самоотверженности. HR-служба должна обеспечить наилучшее соответствие между компетенциями персонала и служебными потребностями, чтобы иметь правильного человека, на правильной работе в нужное время, мотивированного на результат и развитие, как следует из

модернизированной в современных реалиях классической парадигмы управления персоналом [8]. В этой связи необходимо пересмотреть политику управления кадрами, внедрив новые различные компоненты, прошедшие успешную апробацию в передовых отечественных и зарубежных компаниях, которые будут осуществляться постепенно в 2019 – 2020 гг. К таким инструментам относится приборная панель, позволяющая собирать данные о потенциале кадров, их способности к развитию, успешности мероприятий по корпоративному обучению и эффективно использовать эту информацию при формировании успешной команды профессионалов.

#### КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОЦЕНКЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Компетентностный подход является основой формирования информационной поддержки управления кадрами государственной службы практически во всех странах. В [2] под компетентностью («competence») понимаются хорошие результаты в различных, подлинных контекстах, основанных на интеграции и активизации знаний, правил и стандартов, методов, процедур, способностей и навыков, отношения и ценностей. На симпозиуме в Берне в 1996 г. Hutmacher W. подчеркнул, что понятие «компетенция» следует рассматривать прежде всего с позиции «знаю, как» («know how to do»), а уже во вторую очередь, как «знаю, что» («know what to do») [3].

В рекомендациях Минтруда для служащих ГТС для определения характеристик гражданского служащего, отражающих единство его стремлений, способностей, знаний, навыков и личностных качеств, необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей вместо термина «компетенция» используется термин «профессиональное качество». Согласно Методическому инструментарию по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим (Версия 2.0) (последнее обновление на сайте Минтруда от 02.03.2017 г.) «компетенция – комплекс проявляемых в поведении гражданского служащего профессиональных и личностных качеств, свидетельствующий о наличии необходимых для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей знаний, умений, а также опыта профессиональной деятельности».

Важным для современной организации принципом использования трудового ресурса является

применение инструментов оценивания потенциала персонала в настоящий момент, для того чтобы своевременно планировать и создать условия для его развития. Тогда можно быть уверенным, что кадры способны в будущем решать новые производственные задачи. Именно поэтому страны ЕС и другие европейские государства большое внимание уделяют мероприятиям, связанным с обеспечением непрерывного образования в течение всей жизни.

Популярный на западе метод оценки персонала, основанный на учете компетенций (competency based assessment) уже сегодня применяют многие российские инновационные компании, рассматривающие компетенцию как сумму знаний («knowledge»), умений («know how») и поведенческих навыков («behavior»), необходимых для превосходного качества выполнения работы [4]. В европейских странах основы управления компетенциями уже давно применяются при создании стандартов для основных профессиональных групп, например, стандарт National Vocational Qualifications (NVQ). В компетентностной модели объединяются методы и подходы оценки профессиональных компетенций, которые используются при подборе персонала. При обучении персонала модель профессиональных компетенций помогает отобрать необходимые образовательные программы, формы и методы обучения, а также сформировать сам запрос к обучению.

Практика использования модели компетенции для управления кадровым потенциалом сотрудников, мотивации персонала, управления талантами и планирования карьеры есть и нашей стране, например, в таких крупных компаниях, как ПАО Сбербанк (введены компетенции анализа больших данных для большей части сотрудников, не ограничиваясь только подразделением, ответственным за ИТ), Северсталь, МТС, Норильский никель, Cisco Systems [5], Диасфот, R-Style. Несмотря на успешный опыт этих компаний в России компетентностный подход в организации только-только получает признание.

#### РАСШИРЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

##### *Метакомпетенции и навыки интегративного мышления*

Активное внедрение информационных систем и мобильных сервисов в любой организации, включая государственные службы, приводит к изменению способов, которыми выполняется работа, что вызывает повышение спроса на компле-

ментарные ИКТ-навыки («complementary skills»), поддерживающие выполнение новых задач, связанных с использованием ИКТ на рабочем месте. К ним относятся: использование социальных сетей для коммуникации с коллегами и клиентами, продвижение бренда продуктов на платформах электронной коммерции, анализ больших данных, бизнес-планирование и т.п.

Цифровая экономика выдвигает новый спрос на творческие и межличностные навыки работников. Среди базовых профессиональных навыков 2020 г. на Всемирном экономическом форуме [7] названы когнитивная гибкость, креативность, логическое и математическое рассуждение, чувствительность к проблемам (problem sensitivity), визуализация; активное слушание и критическое мышление; самоконтроль и эмоциональный интеллект; умение координировать и обучать других. Ожидается, что критически важными к 2020 г. станут [7]: аналитика данных (чтобы собрать данные и успешно использовать все увеличивающиеся информационные потоки); навыки коммерциализации и коммуникации, (чтобы уметь объяснить предложения для бизнеса или государственных клиентов и потребителей), а также инженерные знания и опыт управления командой мультидисциплинарных специалистов.

В тоже время для большинства рабочих мест требуются разные комбинации навыков. Помимо «жестких навыков» (hard skills), где определяющим является предсказуемость контекста и формальной квалификации, которым можно научить, которые легко продемонстрировать и измерить, работодатели часто в равной степени обеспокоены, насколько персонал владеет практически навыками или компетенциями, необходимыми для выполнения задач в неопределенной среде в неточной постановке, а также умением к адаптации в меняющейся среде и способностями к постоянному развитию. «Мягкие навыки» (Soft skills), такие как эмоциональный интеллект, управление временем, лидерство связаны не с конкретным видом деятельности, а с умением эффективно выстраивать взаимоотношения с коллегами, клиентами и партнерами. Для развития мягких навыков важна основа в виде так называемых метакомпетенций, к которым относятся осознанность своих мыслей и эмоций, эмпатия, способность воспринимать факты без интерпретаций, гибкость поведения, креативность, интегральное мышление, толерантность к различиям, внимательность, искренность и аутентичность в коммуникациях. Такие навыки, выходящие за

рамки конкретного суждения, набора готовых ответов и уже стандартных кейсов и требующие интегративного мышления, необходимы как в бизнес-среде, так и в повседневной жизни.

Умение рассмотреть проблемы с различных точек зрения, думать в нескольких проекциях, видеть не только очевидные факты, но и раскрывать метафору вещей, опираясь на воображение – это та база, которая важна в мире VUCA, в котором приходится учитывать непрогнозируемое: изменчивость (Volatile), неопределенность (Uncertain), сложность (Complex) и противоречивость (Ambiguous). Люди с интегративным мышлением знают, как расширить масштабы вопросов, связанных с проблемой. Они отказываются от «или/или» в пользу «и/и» [14].

#### **Как обучить инновационному мышлению и коммуникативным способностям?**

В настоящее время рабочая сила включает в себя ботов и виртуальных работников. Каким образом в этих условиях управлять производительностью? Для того, чтобы развить мета-навыки и soft skills существует ряд популярных подходов. В их числе – один из самых обсуждаемых сегодня дизайн-мышление (Design Thinking). В 2004 г. Дэвид Келли, основатель дизайн-агентства IDEO, и Хассо Plattner, сооснователь компании SAP, сформулировали философию создания инновационных решений Design Thinking, в которой соединились различные наработки в области развития креативных навыков человека, изучения клиентского поведения, генерации идей, визуализации [16-19]. Такой интегрированный дизайнерский итерационный и исследовательский подход направлен на создание прорывных идей на основе обработки неявных знаний и эмпатии, что важно в условиях тренда ориентации современного бизнеса на человека. Ключевые шаги дизайн-мышления построены через следующие процессы: эмпатия, фокусировка, генерация, выбор, прототипирование и тестирование. В основе процессов дизайн-мышления лежат принципы проектирования, ориентированного на человека (Human-Centered Design, HCD). Каждый из этапов поддерживается набором инструментов и техник, которые позволяют анализировать проблему в многопрофильной команде специалистов.

Сегодня дизайн-мышление как отдельная дисциплина изучается в колледжах, бизнес-школах и университетах (курс MBA-программы в Калифорнийском колледже искусств, 16-месячная MBA-программа «для гибридных мыслителей» в Уни-

верситете Филадельфии, совместная программа по дизайну и лидерству (Design Leadership) [20] в Бизнес-школе Carey в Университете Джонса Хопкинса и колледже искусств в Мэрилендском университете, а также в Babson College, HyperIsland (Швеция и др.).

Дизайнерский подход и другие креативные методики в России используют бизнес-школы ИКРА, Lumiknows, лаборатория Wonderfull Британской школы дизайна. Дизайн-мышление внедрено как часть управленческого процесса управления в международных и российских компаниях (AirBnb, Healthcare, Procter & Gamble и Philips Electronic, IBM, General Electric, Apple, Facebook, Coca-Cola, Samsung, Phillips, Barclays и Virgin Group [21], Альфа-банке, Сбербанке, Промсвязьбанке, Райффайзенбанке), на порталах Правительства Москвы, в сервисах Московского метрополитена, госкорпорации «Росатом», компании «TELE2» и др. [22].

Какова сфера применения инструментов дизайн-мышления? Их можно и нужно применять при проведении совещаний, стратегических сессий, мозговых штурмов [18] для того чтобы разобраться в противоречивых требованиях и ожиданиях клиентов. Дизайн-мышление заставляет «выйти из офиса» [19], помогает научиться сотрудничать с партнерами и вдохновляться чужими идеями, открыть для себя новые точки зрения и неожиданные возможности, уметь направлять свои творческие способности на решение проблем.

Начиная с 2015 г. технологии дизайн-мышления активно внедряются в учебный процесс Финансового университета: по приглашению организаций различных отраслей, в том числе для госслужбы проводятся дизайн-семинары. Этот эффективный инструмент используется также подразделениями Финуниверситета и его партнерами для решения адаптивных проблем в сфере образования, то есть тех проблем, для которых не существует однозначно правильного, устойчивого набора решений (все условия запутаны, нет четкой постановки задачи, не определены сроки).

В формате тренинга сотрудники организации сначала знакомятся с методикой развития навыков интегративного мышления и мета-навыков. После этого сотрудники сами участвуют в исследовании клиентского опыта взаимодействия с их продуктом или услугой. Персонал организации совместно с дизайн-исследователями изучает процесс глазами клиентов. Это позволяет им взглянуть на рабочий процесс совершенно с другой стороны. Дальнейшее обсуждение полученных впечатлений позволяет выявить проблемы

и определить направления в улучшении практики предоставления услуг населению, определить круг острых, требующих немедленного решения проблем. Сформулированные гипотезы являются основой для проведения возможных изменений.

Участие коллектива организации в дизайн-семинарах позволяет развить навыки командной работы и сотрудничества, усилить взаимопонимание персонала и вовлеченность его в проблему, менять представление всех участников дизайн-исследования о том вкладе, который они вносят в общий процесс. Создавая пакет инновационных идей, участники команды ощущают ответственность за их внедрение. В компании IDEO – основателе движения дизайн-мышления – процесс погружения в организационные процессы через исследование имеет определение «смотреть внутрь организации» (looking in): «Мы стараемся научить клиентов самостоятельно развивать свою культуру и создавать для самих себя решения, которые работают» [17].

Однако если директивно навязывать стратегию дизайн-мышления неподготовленному к инновациям коллективу, то с большой степенью вероятности можно ожидать, что трансформирующие процессы будут провалены. Когда персонал через дизайн-сессии становится вовлеченным в изменения, то и организация может рассчитывать на успех.

#### РЕЙТИНГ КОМПЕТЕНЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА СПЕЦИАЛИСТОВ И МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО И ВЫСШЕГО ЗВЕНА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖБ

В рамках выполнения исследований, выполненных за счет бюджетных средств по Государственному заданию Финуниверситета в 2018 г. «Совершенствование информационного обеспечения системы управления кадрами на основе компетентностного подхода и индивидуального трекинга карьеры государственных гражданских служащих», был проведен опрос государственных гражданских служащих на предмет выявления важных профессиональных качеств и компетенций сотрудников государственного управления в условиях цифровой трансформации экономики. Это уже третья серия опросов служащих госуправления, некоторые результаты предыдущих опубликованы ранее [6].

Был опрошен 101 госслужащий, 46% из них – специалисты и менеджеры среднего и высшего звена Гохрана России, 43% – государственных организаций Пензенской области (региональных законодательного собрания, правительства, ми-

нистерств экономики, финансов и труда). В опросе принимали также участие служащие Минэкономразвития России, администрации губернатора Санкт-Петербурга, Межрегионального ресурсного центра, Министерства финансов РФ и др.

На основании анализа анкет госслужащих исследуемых организаций были определены топ – 5 личных, общепрофессиональных, управленческих, информационно-технологических и нормативно-правовых групп среди выделенных нами приоритетных компетенций.

В рейтинг личных компетенций в порядке убывания попали: нацеленность на результат; дисциплинированность и аккуратность; навыки организации собственного времени; стрессоустойчивость, способность к саморазвитию, постоянной актуализации знаний и рефлексии. Адаптивность, готовность к переменам, творческое мышление и креативность заняли, соответственно, 8 и 9 места.

В рейтинг общепрофессиональных компетенций вошли следующие: соблюдение требований этики и культуры поведения госслужащих; приверженность государственной службе; ориентация на укрепление авторитета гражданских служащих; умение разрабатывать проекты и планы развития подразделения; специальное образование (наличие специализированного сертификата).

В рейтинге организационно-управленческих (системных) компетенций места распределились следующим образом: на 1 месте – умение ставить и распределять задачи для себя и подчиненных; на 2 месте – организация взаимодействия со специалистами других органов и структурных подразделений; на 3 месте – умение мотивировать и стимулировать подчиненных для достижения поставленных целей; на 4 месте – навыки прогнозирования и оценки последствий реализации управленческих решений; на 5 месте – навыки планирования деятельности структурных подразделений и их сотрудников. Навыки применения нововведений и инноваций заняли в рейтинге 7 место.

В рейтинге межличностных (социальных) компетенций навыки социального взаимодействия, сотрудничества в коллективе заняли 1 место, делового общения и ведения переговоров деловой переписки – 2 место; коммуникабельность – 3 место. Заметим, что 6 и 7 место заняли навыки убеждения собеседников (подчиненных) и навыки управления конфликтами (рис. 1).

В рейтинге информационно-коммуникативных компетенций на 1 месте – навыки сбора и анализа информации; на 2 месте – применение

современных ИТ, в т. ч. Интернет, мобильные приложения; навыки электронного делопроизводства; на 3 месте – навыки формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы; на 4 месте – умение анализировать динамику деятельности с помощью статистических и аналитических инструментов.

В рейтинге нормативных и правовых компетенций первые 5 мест заняли: умение правильно применять нормативы и стандарты; владение нормативными правовыми и организационными документами, регламентирующими деятельность организации и ее подразделений; оценка правовых последствий принимаемых решений; знание антикоррупционного законодательства, а также изменений в сфере государственной службы.

Несмотря на то, что в наиболее важные компетенции попали гибкие навыки (soft skills), среди популярных мероприятий в области управления знаниями были названы в более чем 90% – участие в презентациях, конференциях (в среднем – 3 мероприятия, максимальное указанное число за 2017 г. – 10) и курсы повышения квалификации. И только в единичных случаях респонденты указали, что были участниками коуч-семинаров и тренингов на развитие командных навыков. Психологические тренинги и тренинги на развитие креативности опрашиваемые сотрудники государственных организаций в 2017 г. не посещали. Хотя именно soft skills могут быть получены только на основе личного опыта (долгий и трудный путь) или практики в экспериментальной среде, которую предоставляют на тренингах по развитию креативности.

Заметим также, что среди наиболее важных инструментов для саморазвития и решения производственных проблем участниками опроса также были названы курсы повышения квалификации, участие в презентациях и конференциях, рабочие совещания, тренинги на развитие командных навыков (это в совокупности 69% всех ответов).

Проводимый в рамках исследования опрос госслужащих показал, что, как правило, в организации при отборе кандидатов на должность используют собеседование с работником отдела кадров (37%); психологическое тестирование (26%); профессиональные испытания кандидатов (19%); собеседование с будущим руководителем (11%); анализ анкетных данных кандидатов (7%), другие традиционные методы. Современные кадровые технологии, нацеленные на анализ поведенческих индикаторов, практически не используются.

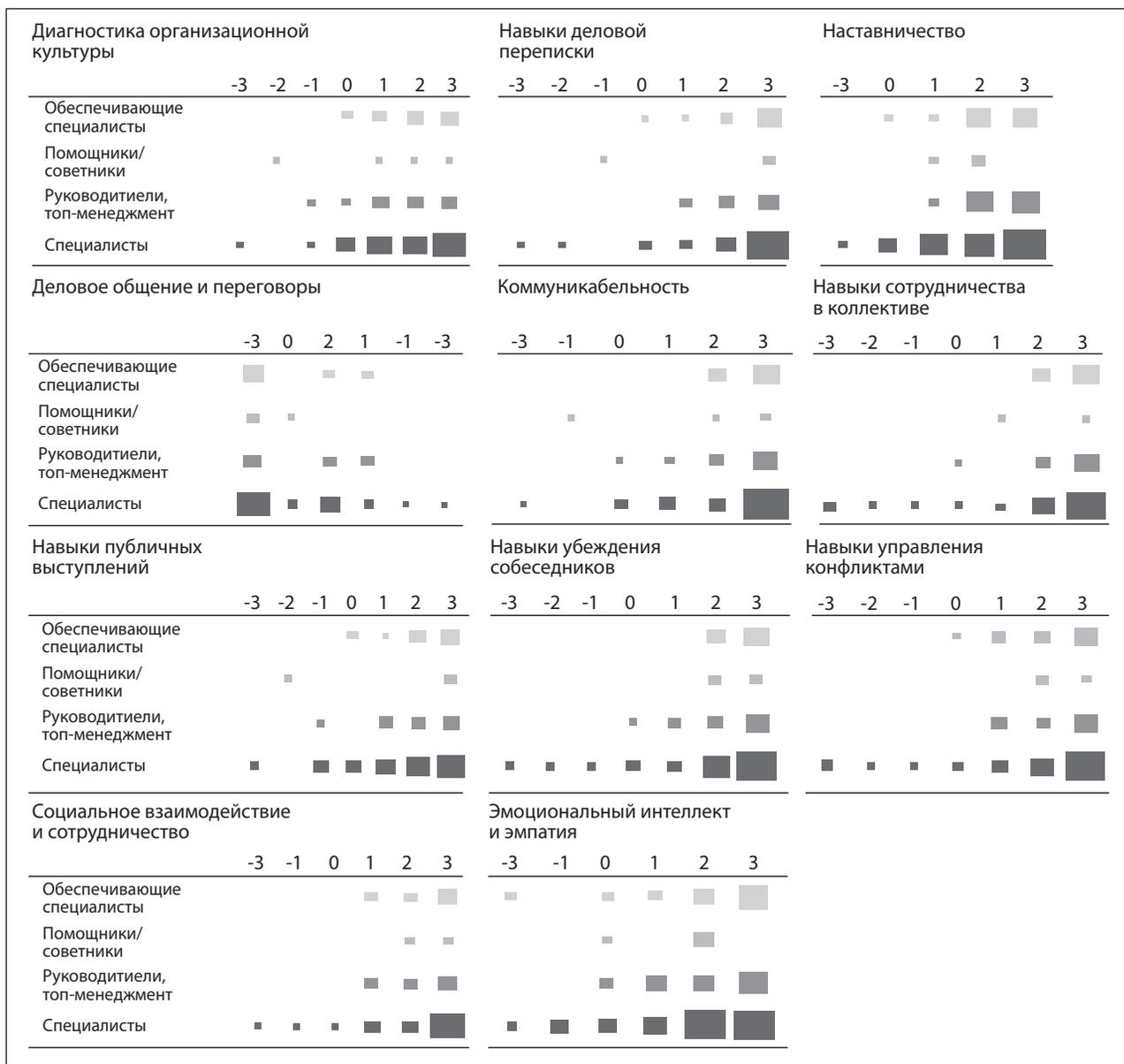


Рис. 1 / Fig. 1. Рейтинг межличностных (социальных) компетенций (мнение респондентов, представленных в делении по должностным категориям) / Ranking of interpersonal (social) competencies (opinion of respondents represented in the division by job categories)

Источник / Source: составлено по результатам анкетирования / compiled according to the survey results.

Как видно из рис. 2, среди методов индивидуальной оценки труда были выделены: интервью и собеседование (41,2% опрошенных); метод оценки по решающей ситуации или описательный метод оценки (по 13,7% соответственно); KPI (7,8%); анкетирование, интервью и собеседование (5,9%), оценка результативности государственной гражданской службы (5,9%); интервью, собеседование и тестирование (3,9%); интервью, собеседование, шкала рейтингов поведенческих установок, описательный метод (3,9%); только шкала рейтингов поведенческих установок (2%); экзамен и тестирование (2%). Среди методов групповой оценки труда в 33% случаев применялся метод классификации; в 14% – метод 180 градусов или оценка результатив-

ности деятельности отдела; в 11% – сравнение по парам; в 12% – метод 360 градусов; в 5% – оценка групповой работы по результатам; в 6% использование методов заданного распределения; в 3% – оценка результативности ГГС (рис. 2).

Заметим, что многие авторы отмечают, что, к сожалению, на практике анализ и оценка изменений в характеристиках профессиональной служебной деятельности гражданских служащих на основе традиционных подходов, ориентированных на количественные измерения, достаточно сложный процесс, который иногда приводит к искажению и подмене результатов [8]. Успешным способом преодоления этой ситуации может стать «приборная панель» измерения результатов



Рис. 2 / Fig. 2. Методы оценки труда персонала / Methods of job evaluation of the personnel

Источник / Source: составлено по результатам анкетирования / compiled by the survey results.

мер по улучшению профессиональных качеств служащих. Анализ данных и построение приборной панели государственной службы являются продолжением разработок авторов [6] и реализованы с помощью инструментального средства Data Discovery Tableau Software.

#### ПРИБОРНАЯ ПАНЕЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЛЯ МОНИТОРИНГА РЕЗУЛЬТАТОВ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ

В настоящее время аналитические системы становятся неотъемлемой частью информационного ландшафта любых предприятий и организаций. Приборная панель берет на себя функцию мониторинга и анализа системы управления человеческим капиталом, позволяет координировать задачи профессионального и социального развития персонала.

Представленная в статье панель предназначена для анализа результатов аттестации компетентностного уровня сотрудников руководителем государственной службы, сотрудниками подразделений компаний и другими заинтересованными лицами. С ее помощью можно отслеживать динамику роста компетентностного уровня сотрудников, оценивать его соответствие должностным требованиям, выявлять наиболее

успешные мероприятия, которые позволят повысить тот или иной уровень компетенции. Другим назначением панели является возможность выбора наилучших претендентов на должность, формирования карты кадрового резерва, составления индивидуальных треков саморазвития, повышения потенциала сотрудников в соответствии с корпоративными нормами.

Разработанная приборная панель для госслужбы состоит из пяти информационных панелей, соответствующих пяти схемам хранилища данных:

- общая информация;
- компетенции и личные качества;
- управление знаниями;
- информационное обеспечение;
- трекинг карьеры.

Рассмотрим основные разделы приборной панели.

#### Результаты оценки компетенций

Результаты оценки компетенций представлены к анализу по группам компетенций, которые требуются по той или иной должности. Среди групп компетенций выделены: личные; общепрофессиональные; организационно-управленческие (системные); межличностные (социальные); информационно-коммуникативные; норматив-

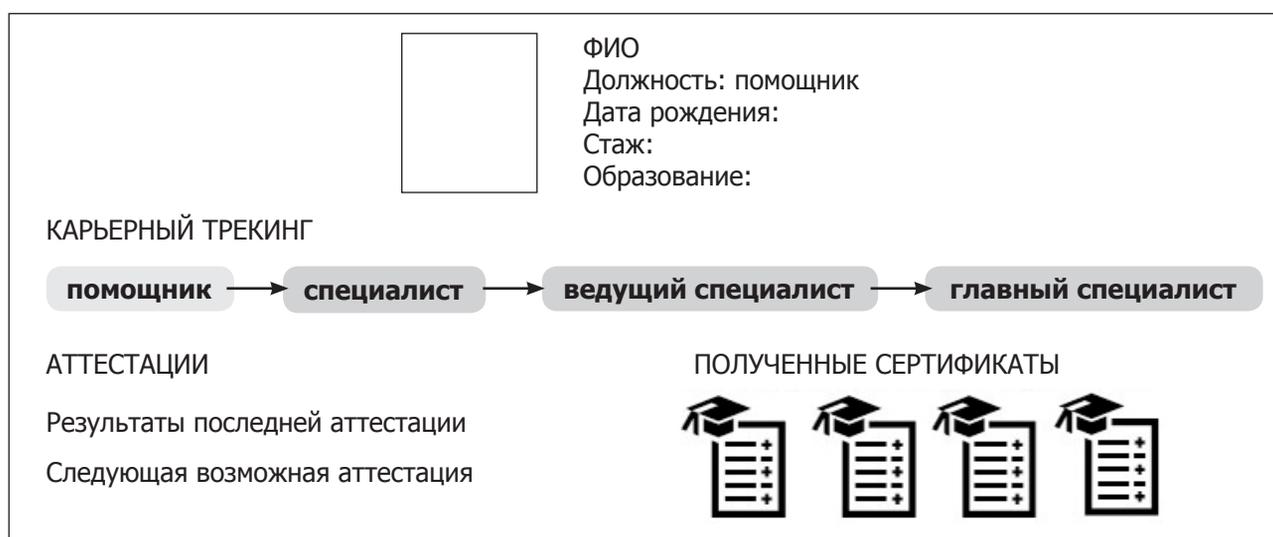


Рис. 3 / Fig. 3. Макет страницы приборной панели «Персональная страница и результаты аттестации» / “Personal page and the certification results” dashboard page layout

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

ные и правовые. Требования к компетенциям определяются исходя из корпоративной стратегии экспертным путем.

На основе выделенных требований к должности информационной системой (ИС) может быть составлена форма заявки со стороны сотрудников с описанием их компетенций и желаемых позиций внутри компании.

Использованы следующие методы оценки труда и уровня компетенций персонала:

а) методы индивидуальной оценки труда:

- анкетирование;
- интервью, собеседование;
- шкала рейтингов поведенческих установок;
- описательный метод оценки;
- метод оценки по решающей ситуации;
- портфолио дипломов и сертификатов;

б) методы групповой оценки труда:

- метод классификации;
- сравнение по парам;
- метод заданного распределения;
- метод 360;
- метод 180.

В качестве основных мероприятий, которые позволяют повысить компетентностный уровень персонала, выделены:

- курсы повышения квалификации;
- участие в презентациях, конференциях и т.д.;
- тренинги на развитие командных навыков;
- дизайн-сессии на развитие креативности;
- психологические тренинги;
- коуч-семинары;
- совещания.

Результаты доступны руководителю для проведения анализа соответствия кандидатов требованиям должности по цепочке: набор компетенций – соответствие оценок компетенций (результаты тестирования) по конкретным претендентам. По итогам оценок компетенций формируется назначение претендентов на курсы или другие формы повышения уровня компетентности (квалификации), а в случае полного (наибольшего) соответствия, – выбор претендента на открытую вакансию или в кадровый резерв на должность.

Оценка и отбор новых сотрудников осуществляется на основе профилей начальных компетенций, позволяющих определить потенциал и возможные области роста в будущем, а по результатам испытательного срока руководители осуществляют оценку с обязательной обратной связью, определяя цели обучения и развития [4]. Отбор кандидатов на должность предполагает применение следующих методов: собеседование с работником отдела кадров; психологическое тестирование; анализ анкетных данных кандидатов; собеседование с будущим руководителем; наведение справок о кандидате на предыдущем месте работы.

#### Личная результативность

Доступ к личной информации, хранимой в профиле, позволяет сотрудникам подразделений оценить свой потенциал и возможности к его росту для того, чтобы претендовать на повышение своей должностной позиции, тем самым мотивируя к карьерному росту и саморазвитию (рис. 3). Личнейший руководитель может сравнивать потенци-

Таблица 1 / Table 1

## Матрица оценки компетентностных критериев по должностям (фрагмент) / Matrix for assessing competency criteria for jobs (fragment)

Компетенции / Competencies	Текущая оценка / Current assessment	План на год / One year's target	Источники повышения компетенции* / Sources for competency enhancement	Результаты достижения** / Progress results**	Прогресс / Progress
<i>Личные компетенции</i>					
Коммуникабельность. (Если за период не было конфликтов, то 5. За каждый конфликт, бездействие в отношении своего участка работы -1 балл. За каждое предложенное решение +0,5 балла).					
Дисциплинированность (0-10). (Отсутствие просроченных задач (5). За каждую просроченную задачу -0.5 балла. Отсутствие опозданий (5). За каждое опоздание -0.5 балла).					
<i>Общепрофессиональные компетенции</i>					
Специальные профессиональные знания. (Наличие специализированного сертификата (...)) + 3 балла. Количество реализованных своих проектов + 1 балл (за последние два года)					
Знание иностранного языка. (Уровень знания (базовый – 3 балла, средний – 5 баллов, высокий – 7 баллов) + поправка за сданные экзамены (по 1 баллу за экзамен, полученный в любое время).					
Создание эффективных побочных профессиональных артефактов. (По 1 баллу за артефакт).					
Число проектов, в которых участвовал за последние полгода, включая внутренние. (От 0 до 10).					
Получение сертификата (0-10). По 3 балла за сертификат, полученный за последний год).					
<i>Организационно-управленческие (системные) компетенции</i>					
Участие в мероприятиях (0-10). Участие в презентациях, конференциях, научных мероприятиях и т.д. По 1 баллу за мероприятие, посещенное за 1 год. Наличие выигранного места оценивается как 1 дополнительный балл.					
<i>Межличностные (социальные) компетенции</i>					
Наставнические функции. (Опыт наставничества в прошлом + 2 балла. Число обученных сотрудников +1 балл за каждого обученного сотрудника (не считая группового обучения).					

Компетенции / Competences	Текущая оценка / Current assessment	План на год / One year's target	Источники повышения компетенции* / Sources for competency enhancement	Результаты достижения** / Progress results**	Прогресс / Progress
Убеждение подчиненных для достижения цели. (3 балла – мало людей, 5 баллов – часть. 7 – все).					
Обратная связь от заказчика, менеджера проекта. (Каждая оценка (0-5). В сумме максимально 10).					
<i>Информационно-коммуникативные компетенции</i>					
Умение использовать аналитические инструменты. (По 1 баллу за знание отдельного инструмента или техники).					
Знание, опыт построения отчетности. (По 1 баллу за одну форму. Не более 10 форм отчетности. Выделить ТОЛЬКО основные).					
<i>Нормативно-правовые компетенции</i>					

\* Места обучения (проф. и ИТ-компетенции), корпоративные мероприятия (деловые игры, коуч-семинары, тренинги), личные приемы (смайт – анализ по целям персонала).

\*\* Оценка руководителя, результаты аттестации, прикрепления документов.

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

ал подчиненных, определять общие направления развития компетентностного уровня своего подразделения.

К персоналу может быть применен хорошо зарекомендовавший себя в передовых ИТ-организациях метод управления по целям МВО (Management by Objectives) [5]. Руководитель совместно с сотрудником (или группой) определяют ключевые цели к развитию компетентного уровня. Такие цели обязательно должны быть составлены с позиции SMART: конкретными, измеряемыми, достигаемыми, но не легко, а с достаточным напряжением (50% на 50%) и значимыми. Прозрачный список требований к должности и соответствующий набор компетенций сотрудника позволит выдать наиболее релевантный список источников повышения компетенции (места обучения для профессиональных и ИТ компетенций), корпоративные мероприятия (деловые игры, коуч-семинары, тренинги), личные приемы (на основе SMART-анализа по целям персонала). Такая практика используется в Cisco Systems, R-Style, Диасофт и других компаниях.

Соответственно, приборная панель должна сохранять позицию отметки руководителя по достижимости целей («Результаты достижения»), итоги аттестации, прикрепления соответствующих подтверждающих документов (табл. 1).

Трекинг карьеры, в том числе, должен показывать перемещение персонала по вертикали (должностным позициям) и горизонтали (по отделам).

#### **Навигатор личных результатов**

Навигатор личных результатов показывает, каким количеством баллов были оценены компетенции каждого работника при аттестации или других формах оценки (рис. 4). Оценка выставляется, например, на основе метода 180/360, где в качестве экспертов выступают: руководитель, коллеги, сам работник. Важно также учитывать уровень вовлеченности сотрудников в оценочные мероприятия компетенций [12].

Приборная панель должна позволять отслеживать успешность применения тех или иных методов оценки труда и уровня компетенций (квалификации), строить корреляцию между компетенциями, удовлетворенностью персонала/руководителями методами оценки (рис. 5). Такая оценка может быть составлена на основе опроса участников процесса управления талантами (балльная оценка).

#### **Мониторинг системы управления талантами**

Оценка динамики компетентностного уровня кадров в разрезе подразделений/отделов позво-



Рис. 4 / Fig. 4. Макет страницы приборной панели «Карьерный трекинг» / "Career tracking" dashboard page layout

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

ляет определить эффективность руководителя по успехам отдела (оценка прогресса или регресса компетентностного уровня по результатам новых оценок), насколько успешно он применяет приемы для мотивации к обучению и развитию сотрудников. Соответственно, анализ может выявить тех руководителей, чьи результаты не дотягивают до показателей успешных отделов.

Сводная отчетность по всей организации дает общее представление о потенциале сотрудников, их готовности к решению новых стратегических задач, о перспективах карьерного роста (рис. 6).

Выявление лидеров подразделений с точки зрения более положительных значений в динамике управления талантами позволяет выделить наиболее успешные мероприятия по повышению компетенций сотрудников, а также нормативные показатели улучшения уровня компетенций по группам на следующий горизонт планирования (год – три года), сформировать список рекомендованных форм и организаций, реализующих обучение и подготовку/повышение квалификации и компетенций.

Также приборная панель может содержать грейды для формирования стимулирующей системы оплаты труда (какой-то ее части), что может стать частью предложений при назначении стимулирующей надбавки или выделении средств на обучение по запросу сотрудника. Па-

нель помогает анализировать такие ключевые факторы, как общее удовлетворение руководителей кадровым составом (подчиненными); удовлетворенность менеджеров и персонала новыми кадрами; уровень удовлетворенности сотрудников мероприятиями по управлению карьерой; уровень удовлетворенности персонала своим менеджментом; уровень осведомленности и наличие профессиональной подготовки, включая использование модулей электронного обучения; учет руководством мнения сотрудников об эффективном использовании их навыков (уровень обратной связи); учет мнения сотрудников о применяемых оценках компетенции и имеющихся профессиональных качеств сотрудников с целью выявления навыков; уровень вовлеченности сотрудников в оценочные мероприятия компетенций [9, 12]; уровень организационной культуры; уровень вовлеченности персонала и руководства в решение проблем, поставленных перед организацией (сотрудники увлечены своей работой, привержены организации и ее целям, прилагают дискреционные усилия в своей работе); оценку и самооценку подчиненных и руководителей; наличие обратной связи с руководством – оценку подчиненных; уровень разнообразного управления талантами; удовлетворенность персонала стратегией развития организации вне пределов кадровой сферы; удовлетворенность корпора-

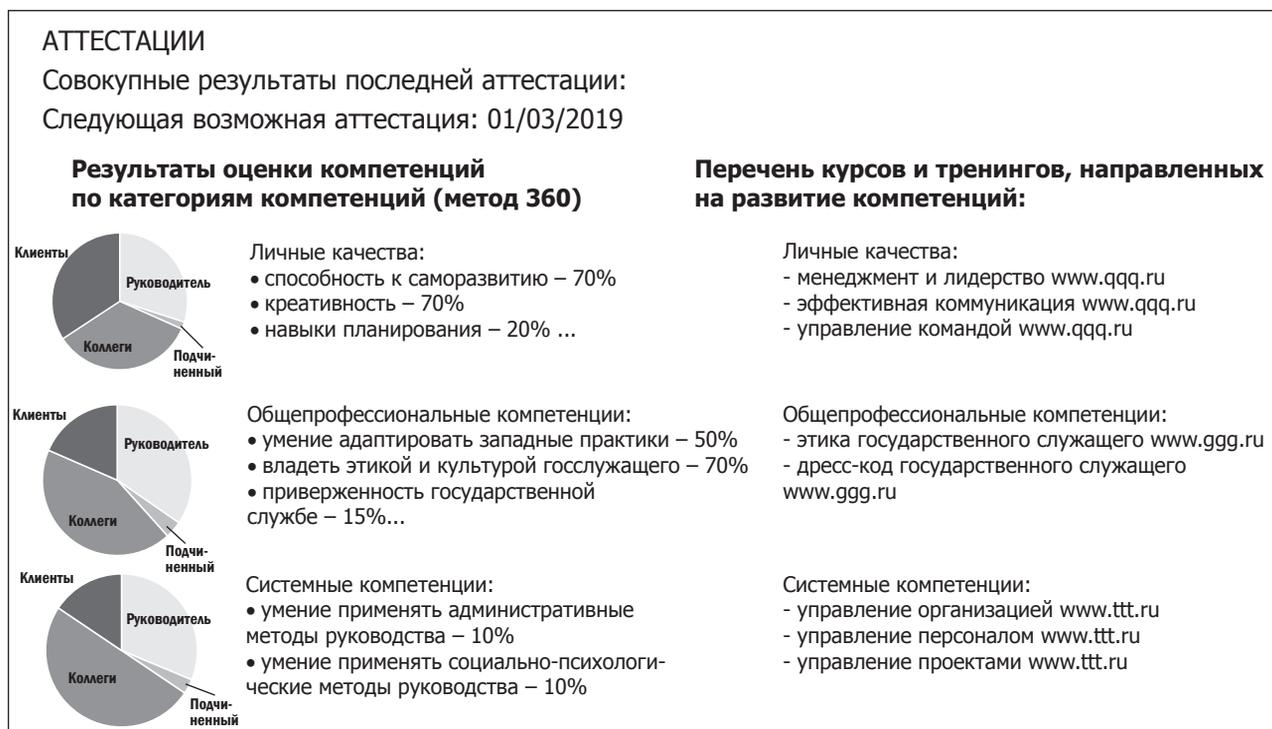


Рис. 5 / Fig. 5. Макет страницы приборной панели «Оценка компетенций» / “Assessment of competencies” dashboard page layout

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

тивными услугами, предоставляемыми организацией (ответственность работодателя), в том числе условиями работы и услугами здравоохранения и наличием регулярного медицинского осмотра (реализация принципа «Здоровые люди, здоровая организация» [9]), обеспечением безопасности, содействием оздоровительной физической активности, балансом трудовой жизни; уровень сотрудничества и коммуникаций между персоналом в организации; уровень развития управления знаниями.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В эпоху быстро развивающихся технологий, бизнес-моделей, демографии меняются и отношения на рабочем месте, требования к профессиональным качествам и компетенциям сотрудников. Для организации нового цифрового типа важна выработка стратегии в управлении персоналом на основе расширения практики наставничества, внедрения новых форматов подготовки кадров: компетентностное обучение, обучение по-разному («Learning in different ways»). Для содействия обмена знаниями, развития корпоративной культуры, командного сотрудничества, повышения ключевых лидерских и управленческих навыков служащих в организации нужны новые форматы коммуникаций, коучинг, хорошо

структурированная программа регулярных семинаров и мероприятий. Многие организации, в том числе федеральные агентства США и Европы, реализуют программы наставничества и коучинга для повышения карьерного и межличностного развития своего персонала. Основой стратегии управления человеческим капиталом умной организации, внедряющей умные технологии, должен стать человеко-ориентированный подход, когда человек рассматривается не как универсальный ресурс со статичным набором компетенций, а как развивающаяся и уникальная бизнес-единица, имеющая креативные способности и нестандартное мышление, гибко подстраивающаяся под стремительно меняющиеся условия и неопределенную среду. Таким подходом является дизайн-мышление. Для того, чтобы цифровая трансформация организации могла успешно реализоваться, сотрудники должны быть готовы к изменениям, понимать суть преобразований. Регулярное проведение дизайн-исследований позволит изменить культуру отношений с клиентом, повысить ответственность и заинтересованность в трансформационных изменениях. Дизайн-семинары, другие новые формы и подходы к развитию творческого мышления, умений работать в команде и принимать решения в нестандартных ситуациях необходимы для роста компетентност-



Рис. 6 / Fig. 6. Окно приборной панели, отображающее сводные данные по желаемому и действительному компетентностному фону подразделения / Dashboard window displaying summary data on desired and actual competence background of the unit

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

ного потенциала персонала организации. Тогда она сможет иметь правильного человека на правильной работе в нужное время, мотивированного на результат и развитие.

Для реализации нововведений и оценке успешности принятых в организации мероприятий по управлению персоналом важно проведение мониторинга по выделенным показателям эффективности (KPI). Компетентностный подход предполагает проведение оценки персонала через сравнение результативности, качества и сложности осуществленного труда с эталонными характеристиками в отношении данной должности. Таким образом, набор компетенций позволит достаточно точно описать трудовое поведение, которое требуется для успешного выполнения работы в данной должности или по группе сходных должностей. Этот набор и отражается в модели компетенций. В тоже время стоит помнить, что для формирования резерва, как правило, недостаточно отобрать способных к продвижению сотрудников — важно правильно подготовить их к должности и организовать продвижение. Приборная панель является хорошим инструментом мониторинга системы управления компетентностным уровнем персонала.

Основные позиции приборной панели, представленной в данной работе, включают следующие:

### 1. Оценка компетенций

- Оценка в разрезе подразделений/отделов в динамике – как следствие – эффективность руководителя, его мотивация и обучение при необходимости.
- Личная страница сотрудника с предоставлением информации в динамике (изменения в развитии уровня компетенций по результатам тестирования, включая зависимость уровня личных компетенций от изменения уровня образования, стажа).
- Оценка соответствия оценок компетенций требованиям должности (набору компетенций).
- Результаты тестирования по конкретным претендентам с возможностью назначения курсов или других методов повышения компетентности.

### 2. Карта обучения персонала

- Список приоритетных курсов повышения квалификации согласно группам компетенций.

- Создание индивидуальных планов личного развития сотрудника с возможностью оценки в начале года, составлением плана обучения и развития персонала, оценкой в конце года. Выделением необходимости повышения уровня компетенций по отдельному сотруднику, и/или назначение его в кадровый резерв.
- Грейды для формирования стимулирующей системы оплаты труда.

### 3. Определение динамики в процессах управления талантами

- Эффективность используемых методов оценки (корреляция между компетенциями, удовлетворенностью персонала / руководителями методами оценки)
- Срезы и разные выводы по корректировке процессов, формы контроля.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Bricall J. M. Calidad y acreditación. Universidad 2 Mil // Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. Madrid: CRUE, 2000.
2. Competence-based Learning. A proposal for the assessment of generic competences / A.V. Sanchez, M.P. Ruiz, other. University of Deusto, 2008. 335 p.
3. Hutmacher W. Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC). Secondary Education for Europe Strasbourg, 1997.
4. Васильева Е.В., Мирзоян М.В., Проблемы формирования кадрового потенциала государственной службы в контексте реализации нового государственного менеджмента // Управленческие науки. 2017;7(4):80-89. <https://doi.org/10.26794/2304-022X-2017-7-4-80-89>.
5. Демистификация ИТ: Что на самом деле информационные технологии дают бизнесу / М. Арутюнян, Н. Ермошкин, С. Карминский и др. ; Под общ. ред. Н. Ермошкина. Авт. вступ. сл. С. Шекшня. М.: ООО «Альпина Бизнес Букс», 2006. 296 с.
6. Эффективность управления кадрами государственной гражданской службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний: монография / под общ. ред. Е.В. Васильевой, Б.Б. Славина. М.: ИНФРА-М, 2018. 221 с. (Научная мысль). [www.dx.doi.org/10.12737/monography\\_5b30a162d9bec9.41280649](http://www.dx.doi.org/10.12737/monography_5b30a162d9bec9.41280649).
7. Chapter 1: The Future of Jobs and Skills // Report. [on-line]. URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/> (дата обращения: 21.10.2018).
8. Кудрявцева Е. И. Менеджмент компетенций в системе государственной гражданской службы // Управленческое консультирование. 2013;6(54):22–31.
9. DG HR Strategic Plan 2016– 2020 [Электронный ресурс]. URL: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic-plan-2016-2020-dg-hr\\_july2016\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic-plan-2016-2020-dg-hr_july2016_en_0.pdf) (дата обращения: 01.05.2018).
10. Roe R.A., van den Berg P. Selection in Europe: Context, developments and research agenda // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2003. №12. С. 257–287. doi: 10.1080/13594320344000129.
11. OECD. Skills for a Digital World. Policy Brief on The Future of Work, OECD Publishing, Paris. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf> (дата обращения 01.09.2018).
12. Куприяновский В.П., Сухомлин В.А., Добрынин А.П., Райков А.Н., Шкуров Ф.В. Дрожжинов В.И., Федорова Н.О., Намиот Д.Е. Навыки в цифровой экономике и вызовы системы образования // International Journal of Open Information Technologies. 2017;1:19-25.
13. Bertaud A. Cities as Labour Markets // Working paper. 2014. № 2. [Электронный ресурс]. URL: [https://marroninstitute.nyu.edu/uploads/content/Cities\\_as\\_Labor\\_Markets.pdf](https://marroninstitute.nyu.edu/uploads/content/Cities_as_Labor_Markets.pdf) (дата обращения: 01.09.2018).
14. Morin E. La Testa ben Fatta, Riforma dell'insegnamento e riforma del pensiero nel tempo della globalizzazione. Milano: Raffaello Cortina Editore, 2000. 138 с.
15. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: Выявление, развитие и реализация: [пер. с англ.] / Джон Равен. М.: Когито-Центр, 2002. 394 с.
16. Kelley T., Kelley D. Creative Confidence Unleashing the Creative Potential Within Us All. NY: Crown Business, 2013. 288 p.
17. Что делает IDEO? Дизайн Организаций. Часть 1. / Из интервью Е. Зориной. [on-line]. <https://medium.com/wonderfullab/что-делает-ideo-дизайн-организаций-часть-1-c3b5395da162> (accessed 21 Oct 2018).
18. Соломон Л., Эртел К. Стратегическая сессия. Как обеспечить появление прорывных идей и нестандартное решение проблем. М: Альпина Паблишер, 2019. 248 с.
19. Blank S. The Four Steps to the Epiphany: Successful Strategies for Products that Win. Wisconsin: Quad/Graphics, 2005. 282 p.
20. Зачем менеджерам курсы «дизайнерского мышления». [on-line]. URL: [https://www.vedomosti.ru/management/articles/2012/06/21/perepridumat\\_menedzhment](https://www.vedomosti.ru/management/articles/2012/06/21/perepridumat_menedzhment) (дата обращения: 21.04.2019).
21. Что такое дизайн-мышление и почему оно становится основой инновационных компаний / Колонка Future London Academy. [on-line]. URL: <https://vc.ru/flood/12776-design-mining> (дата обращения: 21.10.2018).
22. Васильева Е.В. Дизайн-мышление: немного о подходе и много об инструментах развития креативного мышления, изучения клиентских запросов и создания идей. Монография. М.: РУСАЙНС. 2018. 204 с.

## REFERENCES

1. Bricall J. M. Calidad y acreditación. Universidad 2 Mil. Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas. Madrid: CRUE, 2000.
2. Sanchez A.V., Ruiz M.P. Competence-based Learning. A proposal for the assessment of generic competences. University of Deusto, 2008; 335.
3. Hutmacher W. Key competencies for Europe. Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC). Secondary Education for Europe Strasburg, 1997.
4. Vasil'eva E.V., Mirzoyan M.V. Problems of the formation of the personnel potential of public service in the context of the new public management implementation. Upravlencheskie nauki = Management Sciences. 2017. 7(4):80–89. DOI: 10.26794/2304-022X-2017-7-4-80-89. (In Russ.).
5. IT demystification: what information technologies really give to business / M. Arutyunyan, N. Ermoshkin, S. Karminskii, et al.; Ed. by N. Ermoshkina. The author of the introduction S. Shekshnia. M.: Alpina Business Books LLC, 2006; 296.
6. Vasilieva E.V., Slavin B.B. The effectiveness of personnel management of the public civil service in the development of the digital economy and the knowledge society: monograph / Ed. by E.V. Vasil'eva, B. B. Slavina. M.: INFRA-M, 2018; 221 (Scientific thought). [www.dx.doi.org/10.12737/monography\\_5b30a162d9bec9.41280649](http://www.dx.doi.org/10.12737/monography_5b30a162d9bec9.41280649)
7. Chapter 1: The Future of Jobs and Skills // Report. [on-line]. URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/> (accessed on 21.10.2018).
8. Kudryavtseva E. I. Competence management in the system of state civil service // Management Consulting. 2013; No. 6 (54): 22-31.
9. DG HR Strategic Plan 2016-2020. Available at: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic-plan-2016-2020-dg-hr\\_july2016\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic-plan-2016-2020-dg-hr_july2016_en_0.pdf) (accessed on 01.05.2018).
10. Roe R.A., van den Berg, P. Selection in Europe: Context, developments and research agenda. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2003;12: 257–287. DOI: 10.1080/13594320344000129
11. OECD: Skills for a Digital World, Policy Brief on The Future of Work, OECD Publishing, Paris. Available at: <http://www.oecd.org/els/emp/Skills-for-a-Digital-World.pdf> (accessed on 01.09.2018).
12. Kupriyanovsky V.P., Sukhomlin V.A., Dobrynin A.P., Raikov A.N., Shkurov F.V. Drozhzhinov V.I., Fedorova N.O., Na-miot D.E. Skills in the digital economy and challenges of the education system // International Journal of Open Information Technologies. 2017; No. 1: 19-25. (In Russ.).
13. Bertaud A. Cities as Labor Markets. Working paper, 2014. no 2. [on-line]. Available at: [https://marroninstitute.nyu.edu/uploads/content/Cities\\_as\\_Labor\\_Markets.pdf](https://marroninstitute.nyu.edu/uploads/content/Cities_as_Labor_Markets.pdf) (accessed on 01.09.2018).
14. Morin E. La Testa ben Fatta, Riforma dell'Insegnamento e Riforma del Pensiero. Milano:Raffaello Cortina Editore, 2000; 138.
15. Raven J. Competence in modern society: Identification, development and implementation: [Transl. from English.] / John Raven. M.: Kogito-Center. 2002; 394.
16. Kelley T., Kelley D. Creative Confidence Unleashing the Creative Potential Within Us All. NY: Crown Business. 2013; 288.
17. What does IDEO do? Design Organizations. Part 1. / From an interview with E. Zorina. [on-line]. <https://medium.com/wonderfull-lab/what-does-ideo-design-organizations-part-1-c3b5395da162> (accessed on 21.10.2018).
18. Solomon L., Ertel K. Strategic session. How to ensure the emergence of breakthrough ideas and innovative solutions to problems. M: Alpina Publisher. 2019; 2448.
19. Blank S. The Four Steps to the Epiphany: Successful Strategies for Products that Win. Wisconsin: Quad/Graphics, 2005. 282.
20. Why do managers need courses in "design thinking". [on-line]. URL: [https://www.vedomosti.ru/management/articles/2012/06/21/perepridumat\\_menedzhment](https://www.vedomosti.ru/management/articles/2012/06/21/perepridumat_menedzhment) (accessed on 04.21.2019).
21. What is design thinking and why it becomes the basis of innovative companies / Future London Academy column. [online]. URL: <https://vc.ru/flood/12776-design-mining> (accessed on 10.21.2018).
22. Vasilieva E.V. Design thinking: a little about the approach and a lot about the tools for developing creative thinking, studying client requests and creating ideas: a monograph. M.: RUSINS. 2018; 204. (In Russ.)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Елена Викторовна Васильева** – профессор, доктор экономических наук, заместитель заведующего кафедрой «Бизнес-информатика» Финансового университета при Правительстве РФ, Москва, Россия  
 EVVasileva@fa.ru

## ABOUT THE AUTHOR

**Elena V. Vasilieva** – Professor, doctor of Economics, Deputy head of the Department "Business Informatics" Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
 EVVasileva@fa.ru

*Статья поступила 06.09.2019; принята к публикации 18.10.2019*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 06.09.2019; accepted for publication on 18.10.2019.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-114-125

УДК 331

JEL J21, J24, O15, Z22

# ПЕРСПЕКТИВНЫЕ СВОЙСТВА И КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ПРОЦЕССЕ ИЗМЕНЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА\*

**Н.Н. Шестакова**Институт проблем региональной экономики РАН, Санкт-Петербург, Россия  
<https://orcid.org/0000-0003-1102-4705>**АННОТАЦИЯ**

В статье излагаются основные зарубежные и национальные подходы к изменениям в сфере труда, происходящим вследствие внедрения роботизации и использования искусственного интеллекта. Происходящие процессы могут привести к вытеснению большого количества и так называемых «белых воротников», занятых в оформлении ипотеки, вспомогательных юридических, бухгалтерских и офисных операциях. В значительно меньшей степени будут автоматизированы профессии, основанные на взаимодействии человека с человеком, а также и невысоко оплачиваемые специальности.

Обозначены перспективные сферы, в которые будут перемещаться высвобождаемые работники (здравоохранение, включая здравоохранение для стареющего населения; государственный сектор; образование; инвестиции в строительство, развитие технологий и другие), а также новые потенциальные виды их деятельности («новые» технологические секторы, «человеко-ориентированные услуги», виртуальные экономики, сектор производства знаний и «зеленая» экономика). Приведены векторы ожидаемых изменений в профессиональной структуре работников. В частности, установлено, что в первую очередь автоматизация высвобождает огромное количество работников так называемых «массовых» профессий. Описаны международные и национальные подходы к свойствам и качествам, которыми должен обладать человеческий капитал в будущем.

Делается вывод, что поскольку в конечном, завершённом виде необходимые свойства и качества человеческого капитала в системе образования сформированы быть не могут, то наиболее перспективным нам представляются признание ключевой роли в общественном производстве не человеческого капитала, а человеческого потенциала, как источника и основы человеческого капитала.

**Ключевые слова:** человеческий капитал; экономика талантов; gig-экономика; сфера труда; изменения в сфере труда; перспективные сферы труда; новые потенциальные виды деятельности работников; перспективные свойства и качества человеческого капитала.

**Для цитирования:** Н.Н. Шестакова. Перспективные свойства и качества человеческого капитала в процессе изменений в сфере труда. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 38(1):114-125. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-114-125.

## ORIGINAL PAPER

## PERSPECTIVE PROPERTIES AND QUALITIES OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF CHANGES IN THE WORLD OF WORK

**N.N. Shestakova**Institute for Regional Economy Studies, Russian Academy of Science,  
Sankt-Petersburg, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-1102-4705>

\* Статья подготовлена в рамках темы НИР: «Стратегическое управление развитием социального сектора экономики регионов России в условиях научно-технологической модернизации и перехода к цифровой экономике».

© Н.Н. Шестакова, 2020.

**ABSTRACT**

The article describes the main foreign and national approaches to changes in the world of work that occur due to the introduction of robotics and the use of artificial intelligence. The ongoing processes may lead to the displacement of a large number of so-called "white collars" engaged in the design of mortgages, auxiliary legal, accounting and office operations. To a much lesser extent, professions based on human-to-human interaction, as well as low-paid specialties, will be automated.

The author identifies perspective areas where the released workers will move (healthcare, including healthcare for the aging population; the public sector; education; investment in construction, technology development and others), as well as new potential activities ("new" technology sectors, "human-oriented services", virtual economies, knowledge production and green economy). The author outlines vectors of expected changes in the professional structure of employees. In particular, it is established that first of all automation releases a huge number of employees of the so-called "mass" professions. The article describes international and national approaches to the properties and qualities that human capital should have in the future.

The conclusion is that since in the final, completed form the necessary properties and qualities of human capital in the education system cannot be formed, the most promising seems to recognize the key role in the social production not of human capital, but of human potential as a source and basis of human capital.

**Keywords:** human capital; talent economy; gig-economy; sphere of labour; changes in the sphere of labour; perspective spheres of labour; new potential activities of workers; properties and qualities of perspective human capital.

**For citation:** N.N. Shestakova. Perspective properties and qualities of human capital in the context of changes in the world of work. *Social and labor research*. 2020; 38(1):114-125. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-114-125.

**ВВЕДЕНИЕ**

Как известно, отечественная экономика занимает преимущественно догоняющие позиции относительно экономик так называемых развитых государств. Соответственно представляется, что накопленный зарубежными исследователями опыт может оказаться полезным для определения векторов потенциального развития отечественного человеческого капитала. К числу таких позиций в плане достижения задаваемых новым форматом параметров экономики можно отнести и набор перспективных свойств и качеств человеческого капитала, которые должны быть сформированы, прежде всего, у населения, включаемого в категорию трудовых ресурсов или рабочей силы национальной образовательно-воспитательной системой.

Основные тенденции, обуславливающие изменения человеческого капитала, описаны, в частности, в исследованиях международной компании Deloitte (Deloitte Touche Tohmatsu Limited), проводимых с 2012 г. и основанных на базе опросов руководителей и сотрудников компаний по всему миру. Результаты исследований Deloitte («Human Capital Trends») представляют собой выявление тенденций и трендов, так или иначе, оказывающих воздействие на персонал хозяйствующих субъектов. При этом персонал рассматривается авторами как человеческий капитал или ресурс, который при грамотном использовании может приносить больший или меньший доход (прибыль).

Среди глобальных тенденций научно-технического, технологического, поколенческого и проч.

характера, влияющих на человеческий капитал в период 2013-2017 гг., аналитики компании Deloitte выделяют следующие [1, p.3; 2; 3, 4; 5; 6]:

- переход к открытой экономике как экономике талантов<sup>1</sup> (2020 г. объявлен как срок перехода); подбор/приобретение талантов как дефицитного ресурса; их удержание (на основе разработки особой политики в отношении их привлечения, системы оценки и оплаты их труда); управление ими и включение в общий бизнес-процесс;
- перемещение бизнеса, управленческих процессов и прочее в цифровое пространство, поскольку цифровые технологии (мобильные устройства, трехмерная печать, датчики, когнитивные вычисления и Интернет вещей) разрушают сложившиеся бизнес-модели, радикально меняют рабочие места и сам процесс труда; трансформируют способы проектирования, производства и доставки продуктов и услуг;
- распространение бизнес-моделей таких компаний как Uber и Airbnb заставляет организации становиться более гибкими, оперативно реагировать и динамично отвечать на новые вызовы;

<sup>1</sup> Таланты в концепции менеджмента это люди с высокими способностями, стремлением к достижениям и вовлеченностью. Их немного — около 5%. У талантливых сотрудников производительность выше на 21% (согласно исследованию The Bailey Group Research). Выручка компании, во главе которой стоят таланты, растет вдвое быстрее (согласно исследованию SHL Talent Measurement). При этом, согласно этому же исследованию, 46% руководителей не используют системный подход к распознаванию талантов. В разных отраслях влияние талантов на прибыль отличается. В производстве это влияние чуть меньше, в консалтинге, продажах, IT-индустрии, финансах и маркетинге больше [7].

- изменение содержательного наполнения труда работников вследствие повсеместного использования интеллектуальных технологий;
- замена/вытеснение работников новыми когнитивными технологиями и в результате реинжиниринговых процессов;
- организация труда человека (работников) на принципах сотрудничества, но не конкуренции с машинами и техникой;
- широкое внедрение так называемой «аналитики людей», созданных на основе внедрения облачных систем управления персоналом, программ по использованию данных о персонале для решения всех задач, связанных с планированием рабочей силы, управлением талантами и улучшением работы;
- редизайн организаций: переход ведущих компаний/хозяйствующих субъектов от традиционной функциональной, пирамидальной архитектуры управления и организации персонала к взаимосвязанным, гибким командам. Или к новой организационной модели: «системы сетевых команд» или «сети команд», формируемых для работы над конкретными бизнес-проектами и задачами. Ярко выраженным становится процесс конвергенции, междисциплинарного объединения в кросс-функциональные команды (например, состоящие из специалистов по продажам, маркетингу, дизайну, финансам и ИТ) для целей ускорения принятия решений и создания новых продуктов (в России феномен создания временных творческих коллективов для реализации той или иной задачи носит название «проектный метод»);
- формирование в компаниях новой инновационной культуры;
- одновременное, произошедшее впервые в истории вовлечение в экономику нескольких (как минимум трех) поколений рабочей силы как следствие произошедших демографических сдвигов;
- ставка на ускоренное формирование лидеров/построение карьеры, в первую очередь, молодыми сотрудниками-миллениалами (1981–2000 г. р.; в России – 1984–2000 г. р.);
- все более популярное (зачастую бесплатное или недорогое) обучение с помощью технических средств;
- перемещение акцента на процесс конвергенции получения знаний, объединяющий дисциплины, на корпоративное обучение, в том числе на базе широкого спектра новых технологий для контента, доставки, распространения видео и использования мобильных устройств.

В повседневную практическую экономическую жизнь вводятся новые понятия, в частности, такие как:

- «gig-экономика» – экономика, базирующаяся на краткосрочных контрактах с задачами обеспечения включенности временно (например, на условиях freelance) и/или частично занятых («забалансовых») работников в общий бизнес-процесс. Поскольку основой этой экономики является так называемая «расширенная рабочая сила» (то есть дополненная интеллектуальными технологиями и краудсорсингом), она раздвигает традиционные представления о том, какие виды работ могут выполняться человеком и машинами и каким может быть сочетание этих компонентов. Это, соответственно, влечет за собой коррекцию существующих сегментов рабочей силы;
- «эластичное рабочее место» как итерация практикуемых ныне гибких форм и режимов труда (сжатая рабочая неделя, обмен вакансиями, дистанционная работа или удаленный труд с регулируемым графиком, разделение рабочего места между работниками и проч.);
- «перегруженный сотрудник» – работник, испытывающий стресс от лавинообразного роста количества мобильных устройств, виртуальных социальных контактов и облачных вычислений и нуждающийся в перестройке рабочей среды, упрощении труда с помощью применения дизайн-мышления и оказании психологической помощи для снятия эмоционального и нервного напряжения.

#### ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ КАК РЕЗУЛЬТАТ РОБОТИЗАЦИИ

Одной из основных обсуждаемых в настоящее время международным и российским научным сообществом проблем является угроза сокращения количества рабочих мест и, соответственно, занятости, которую таят в себе роботизация и искусственный интеллект.

Эта тема, в частности, достаточно глубоко и системно изучается в Глобальном институте международной консалтинговой компании McKinsey & Company (McKinsey Global Institute). Так, аналитики McKinsey полагают, что технологии автоматизации, включая искусственный интеллект (ИИ) и робототехнику, на современном этапе (до 2030 г.) – вопреки самому распространенному мнению – не будут направлены на замену работников: роботы станут действовать рядом с человеком, расширяя его возможности и повышая производительность труда.

Это мнение разделяет и другая известная исследовательская и консалтинговая компания Gartner: «ИИ скорее поможет людям, нежели заменит их, поскольку комбинации людей и машин будут работать более эффективно, чем люди, работающие в одиночку, или искусственные машины, работающие в одиночку» [8].

В принципе, с точки зрения робототехники, труд делится на три категории:

- выполняемый на основе знаний (интеллектуальный);
- выполняемый на основе навыков (физический);
- выполняемый на основе правил.

Автоматизации/роботизации в первую очередь подлежат два последних. Или, как говорят аналитики McKinsey: «Деятельностью, наиболее восприимчивой к автоматизации, является физический труд в высокоструктурированных и предсказуемых средах, а также в сборе и обработке данных. В США доля данного труда составляет 51% деятельности в экономике [9]. Такого рода деятельность наиболее распространена в сфере производства, размещения и питания, а также в розничной торговле (различные операционные процедуры, приготовление фаст-фудов, сбор и обработка данных). Предполагается, что среди 800 млн человек, которых в перспективе заменят роботы, будет особенно много работников пищевой индустрии (сельское хозяйство, пищевая промышленность, торговля едой) и операторов машин (водители, машинисты и т. д.).

Происходящие процессы автоматизации могут привести к вытеснению большого количества и так называемых «белых воротничков», занятых в оформлении ипотеки, вспомогательных юридических, бухгалтерских и офисных операциях [10].

В значительно меньшей степени будут автоматизированы профессии, основанные на взаимодействии человека с человеком (врачи, адвокаты, учителя, бармены), равно как и невысоко оплачиваемые специальности (садовники, сантехники, сиделки, няни). В целом же ожидается, что в развитых странах резко сократится спрос на работников без высшего образования.

По поводу полной автоматизации существуют различные мнения. Одно из них гласит, что таковой при современном уровне развития технологий подлежит менее 5% профессий. Согласно проведенному тем же McKinsey Global Institute (MGI) опросу, к 2030 г. только примерно каждое пятое рабочее место в мире будет замещено роботами [11]. По мнению С. Frey и М. Osborn [12], в ныне используемой индустриальной технологии около половины всех занятий содержат так называемые рутинные эле-

менты (в т. ч. маркетинг, финансы, коммуникации и т. д.) – и в перспективе 15-20 лет даже при нынешнем уровне технологии их можно заменить искусственным интеллектом или роботами.

На национальном уровне – в рамках Санкт-Петербургского Форума труда (2018) – мысль о замещении труда человека машинами проводил Д.С. Чернейко: «Из непосредственного процесса производства человек постепенно уходит. Его функции начинают выполнять машины. Исследования показывают, что более 30% компетенций могут быть автоматизированы. И это только начало» [13]. Примерно ту же цифру называют и эксперты McKinsey: «автоматизация изменит более 60% профессий: по крайней мере 30% выполняемых рабочих функций могут быть автоматизированы» [10], и специалисты Gartner: «К 2022 г. каждый пятый работник, занятый в основном непрофессиональными задачами, будет при выполнении работы полагаться на ИИ» [8], и эксперты World Economic Forum: «Сейчас машины выполняют 29% всех задач на рабочем месте. К 2022 г. машины будут выполнять уже 42%» [14, 15].

Между тем, как утверждают аналитики McKinsey: «Даже в условиях автоматизации спрос на рабочую силу и работников может увеличиваться по мере роста экономики, частично подпитываемый ростом производительности, обеспечиваемым технологическим прогрессом. Рост доходов и потребления, особенно в развивающихся странах, улучшение медицинского обслуживания стареющих обществ, инвестиции в инфраструктуру и энергетику и другие тенденции создадут спрос на работу, которая может помочь компенсировать перемещение рабочих» [9]. Этой же позиции придерживаются и такие зарубежные исследователи как D. Acemoglu и P. Restrepo [16].

Хотя весьма распространена и альтернативная точка зрения, согласно которой роботизация, цифровизация, искусственный интеллект вытеснит людей и приведет к окончательной победе машин и высокой технологической безработице. Об этом рассуждает, в частности, известный отечественный специалист по проблематике человеческого капитала Р.И. Капелюшников [17].

Аналитики специализирующейся на рынках информационных технологий компании Gartner также уверены: 2020 г. станет ключевым годом в динамике занятости, связанной с ИИ, при этом ИИ уничтожит 1,8 млн рабочих мест, но создаст 2,3 млн новых. Однако количество рабочих мест будет варьироваться в зависимости от отрасли. Здравоохранение, государственный сектор и образование будут постоянно увеличивать спрос на рабочую

силу, тогда как в сфере производства спрос на нее резко упадет. Начиная с 2020 г., создание рабочих мест, связанных с ИИ, пойдет по нарастающей, достигнув в 2025 г. 2 млн [8]. На сходные тенденции, но несколько другого порядка указывается и в докладе Всемирного экономического форума (World Economic Forum) «The Future of Jobs 2018»: «автоматизация в ближайшие 5 лет уничтожит 75 млн рабочих мест в мире, но одновременно позволит создать 133 млн рабочих мест» [14].

#### ВОЗНИКНОВЕНИЕ НОВЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Таким образом, обозначаются отрасли/виды деятельности, в которые, по прогнозам, помимо перечисленных (увеличение доходов -> то, что называется «базовым безусловным доходом для всех людей»; здравоохранение для стареющего населения; инвестиции в инфраструктуру и инвестиции в энергетику -> интеллектуальная энергетика) в условиях автоматизации будут перетекать работники. Это инвестиции в строительство, развитие технологий; образование, государственный сектор и рынок ранее неоплачиваемого труда.

В документе доклад «Образование для сложного общества» описаны пять секторов, в которых может появиться достаточно много новых направлений деятельности для человека [18]:

- «новые» технологические секторы, которые появятся вследствие развития следующего поколения технологий для промышленного и потребительского пользования (например, разработка и программирование «умных» энергосистем и других «умных» сред для городов и домохозяйств или производство городских роботов и беспилотных автономных транспортных средств, а также разработка и производство возобновляемых биоинженерных материалов и т. д.);
- «человеко-ориентированные услуги», которые будут основываться на том, чего «не могут делать роботы», поскольку два человеческих качества, которые труднее всего симитировать, – это творческий подход и «человечность» (в частности, персонализированные межличностные услуги в сферах образования, здоровья и благополучия, развлечений, дизайне пользовательского опыта и проч.);
- виртуальные экономики – экономики, созданные на базе on-line – игр, социальных сетей и других виртуальных сред как поля для поиска различного рода занятий (например, разработка симуляторов или игра в них) в условиях виртуальной реальности;

- сектор производства знаний. В данном случае речь идет не о масштабном росте вовлеченности людей в процесс создания научного знания, но: об удовлетворении значительного и растущего спроса на конкретные знания, создаваемые в сетях и сообществах (например, на кодификацию практик организаций, выработку стандартов деятельности, создание видений/стратегий и др.). Это знание, безусловно, связано с управлением теми или иными сообществами и вырабатывается на основе коллективного опыта и совместного творчества;
- «зеленая» экономика, которая нацелена не только на создание устойчивых процессов и продуктов (в соответствии с целями устойчивого развития ООН и не только) и соответствующих «зеленых» профессий, но и на восстановление баланса между человечеством и планетой, при котором все больше людей играют роль садовников, лесничих и защитников, которые помогают оберегать и развивать естественную экосистему нашей планеты.

Изложенное позволяет говорить о принципиальных изменениях в профессиональной структуре работников. Предполагается, что она приобретет следующий вид (табл. 1).

Специалисты ВЭФ полагают, что в странах Восточной Европы, к числу которых, как известно, относится и Российская Федерация, в перспективе окажутся востребованы аналитики информационной безопасности [19].

Более того, в глобальном масштабе ожидается, что к 2030 г. от 75 до 375 млн работников (от 3 до 14% глобальной рабочей силы) должны будут перейти в другую профессиональную категорию<sup>2</sup>.

#### ИЗМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТЫХ

В первую очередь автоматизация высвобождает огромное количество работников так называемых «массовых» профессий. По последним данным Центра трудовых исследований НИУ «Высшая школа экономики» [20], в российской экономике из 450 зафиксированных профессий к массовым относятся только 28. В них заняты 36 млн россиян или ровно половина от всех работающих граждан страны. Самыми массовыми профессиями, сегодня являются водители (7% занятых), продавцы (6,8%), финансовые специалисты (бухгалтеры, экономисты, специ-

<sup>2</sup> Следует оговориться, что исследователи McKinsey делают свои построения для 46 стран, на которые приходится почти 90% мирового ВВП с акцентом на шести странах (Китай, Германия, Индия, Япония, Мексика и Соединенные Штаты).

Таблица 1 / Table 1

Рабочие места будущего: одни профессии будут расти, другие-сокращаться, и будут создаваться новые, которые мы не можем себе представить / Jobs of the future: some professions will grow, others will decline, and new ones we cannot envision will be created

	Развитые страны / Developed countries	Развивающиеся страны / Developing countries
Непредсказуемые виды физического труда	▽	▲
Взаимодействие с клиентом	=	▲
Предсказуемые виды физического труда	▽	=
Офисные сотрудники	▽	▲
Профессионалы (специалисты, например, персональные менеджеры, инженеры, ученые и исследователи, юристы службы поддержки работников, IT-инженеры и специалисты)	▲	▲
Медицинские услуги	▲	▲
Строители	▲	▲
Менеджеры и руководители	▲	▲
Просветители/ работники сферы образования	▲	▲
Технические специалисты	▲	▲
Творческие специалисты	▲	▲

Источник / Source: Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. In Brief December 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.ashx> (дата обращения 02.05.2018) [9] / Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. In Brief December 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.ashx> (accessed on 02.05.2018) [9].

алисты по финансам и кредиту), школьные учителя (2,8% работающего населения).

Интересно привести еще два важных момента: пятое место по массовости занимает профессия охранника; одну из самых многочисленных групп составляют неквалифицированные рабочие (грузчики, подсобные рабочие, уборщики, сторожа, вахтеры, лифтеры, гардеробщики, упаковщики – 6,8%).

Большая часть самых распространенных в нашей стране массовых профессий (продавцы, водители, охранники, грузчики, уборщики) относится, по классификации Йенса Расмуссена, к самой низшей категории занятых на рынках труда – категории «Умение» (более 50% задач – это повторяющиеся типовые задачи, преимущественно физический труд)<sup>3</sup>. Длительная и глубокая профессиональная подготовка для них не требуется или осуществляется в рамках короткого цикла обучения.

В то же время очевидно, что благодаря внедре-

<sup>3</sup> Кроме того, применяются категория «Правило» (более 50% задач – это техническая, рутинная работа. Принятие решений происходит в рамках предписанных правил и инструкций). Требуется специализированная, прикладная подготовка (Например: слесари, бухгалтеры, медсестры, офисные администраторы) и категория «Знание» (более 50% задач подразумевают аналитическую работу, импровизацию, творчество, работу в условиях неопределенности. Имеется высокая автономность при принятии решений). Требуется высокий уровень образования, длительный цикл подготовки, широкий кругозор (Например: преподаватели, врачи, ученые, высококвалифицированные инженеры, руководители) [21, с. 14].

нию IT-технологий массовые профессии стремительно исчезают. Проследим, как это происходит на примере поименованных массовых профессий. Действительно, сегодня во множестве появляются беспилотные транспортные средства (как в оборонной, так и в гражданской сфере: автомобили; поезда на железных дорогах и в метрополитене, летательные аппараты); в супермаркетах активно функционируют кассы самообслуживания; открыт первый магазин крупнейшей компании интернет-торговли Amazon без «живых» сотрудников; а в Финляндии (г. Тампере) планируется использовать говорящих роботов при обучении младших школьников математике и иностранным языкам [22]. Добавим к этому уже фактически реализуемую замену людей роботами в банковском секторе<sup>4</sup>.

Таким образом, потенциально образуется целая «армия» граждан трудоспособного возраста, ранее занятых в массовых профессиях – «лишних людей», которые будут нуждаться в перемене вида/типа занятости. А это, в свою очередь, потребует переобучения или дополнительной подготовки.

Попутно отметим, что в этой связи в той или иной степени актуальным представляется прогноз, озвученный ректором ВШЭ Я.И. Кузьминовым: «В

<sup>4</sup> Хотя, ПАО «Сбербанк России», выступивший инициатором и фактическим первопроходцем в этой сфере, уже в начале 2019 г. объявил, что терпит убытки от этого шага.

ближайшее время уйдут профессии, которые сейчас составляют до 10% рынка труда. Поэтому нам нужна более гибкая система профессионального образования, плавно переходящая в систему дополнительного образования взрослых. Россия в этом плане аутсайдер. У нас показатель обучения взрослых дополнительному образованию – 15%, в Швеции – 65%, в Германии – 42%» [23].

Подобным образом высказывается и президент некоммерческого партнерства «Руссофт» Вал. Макаров: «Нас ждет дефицит кадров в одной сфере и избыток в другой. Нужно искать пути трансфера людей, которые освобождаются, в дефицитные отрасли. Основная проблема – научить людей работать в новых условиях, переучиваться. Вторая проблема – научить людей работать в сервисе. Потому что большая часть тех, кто сейчас работает на рутинных производствах, будут вынуждены уйти в сервис. А это другая сфера. Там гораздо больше человеческого общения, это очень трудно и нужно этому отдельно обучать. Нужно задействовать потенциал бизнеса в обучении. Ни вузы, ни школы не успеют за изменениями на рынке труда» [24].

В то же время следует понимать, что прогнозируемое зарубежными аналитиками увеличение занятости в эпоху роботизации имеет и другую сторону: возникающие новые рабочие места с высокой долей вероятности не смогут занять те, чью работу взяли на себя роботы. На новых рабочих местах потребуется либо выполнять нечто лучше, чем роботы либо нечто, чего роботы пока еще либо принципиально делать не могут. В большинстве случаев это подразумевает либо особую специализацию, либо высокое образование. И эти новые места будут занимать скорее всего люди из новых поколений, но не те, кого заменят роботы.

#### ИЗМЕНЕНИЯ В СТРУКТУРЕ ЗАНЯТОСТИ

Американские исследователи D.H. Autor и D. Dorn [25] описывают механизм, лежащий в основе изменения структуры занятости в случае внедрения новых технологий. В качестве исходного тезиса они рассматривают вполне очевидный факт: внедрение новых технологий повлечет за собой снижение издержек в массовом производстве. В результате этого, утверждают они, с одной стороны, повысятся доходы тех, кто причастен к реализации новых технологий, с другой – уменьшится использование рутинного труда и, что логично, вознаграждение за него. Те, кто выиграет от этих изменений, могут потратить полученный дополнительный доход на удовлетворение своих потребностей в разнообразии, стимулируя тем

самым увеличение спроса на услуги сферы обслуживания. Однако поскольку работа в сфере обслуживания не автоматизирована, то удовлетворение возникшего дополнительного спроса возможно только за счет увеличения занятости. Это и происходит, когда работники из сферы производства переходят в сферу обслуживания. Однако не все могут приспособиться к новым условиям и сменить профессию. Поэтому рост занятости в сфере обслуживания лишь частично удовлетворяет повышенный спрос, в остальном же рынок реагирует повышением вознаграждения.

Другой тенденцией, вытекающей из описанных выше изменений в сфере труда, становится резкая дифференциация занятых по уровням сложности или квалификационным уровням. Однако она базируется на качественно иной, нежели прежде, основе – преимущественно цифровых технологиях. Эта дифференциация принимает вид разделения всех профессий на «элитную» группу, основанную на знании и творчестве (knowledge worker), и группу так называемых «пиккеров» или «кликеров» (picker, clicker), выполняющих с помощью цифровых технологий простейшие действия (набор текстов, заполнение стандартизованных форм и т. п.). Это с течением времени может к тому, что к машинам перейдет наиболее квалифицированная часть работы, оставляя человеку самую черную и дешевую ее часть.

Более того, авторы доклада «Россия 2025: от кадров к талантам» полагают, что волна вытеснения низкоквалифицированных рабочих мест последует именно за «поляризацией квалификаций» [21].

Еще одним моментом, на котором следует остановиться при анализе перспективных тенденций в сфере труда и занятости, является распространение самозанятости. Благодаря развитию платформенных решений (таких, как Uber, Airbnb, YouDo, Profi.ru) она позволяет соединять поставщиков и потребителей услуг без посредников. Только в Европе объем транзакций через платформы, предоставляющие услуги по запросу (уборка, парикмахерские, обучение), а также совместное пользование автомобилями и недвижимостью, к 2025 г. вырастет в 20 раз, увеличив занятость в этом сегменте минимум на 17% [21].

Любопытным в исследуемом контексте представляется и такой вопрос: можно ли назвать деятельность блогера профессией и формой реализации человеческого капитала?

Дети, рожденные после появления в 2005 г. YouTube, выросли в окружении контента от популярных видеоблогеров, под влиянием успеха

которых они начали рассматривать профессию YouTube-блогера как возможность построения своей карьеры. По результатам опроса 2017 г., каждый третий британский ребенок в возрасте от 6 до 17 лет хочет работать YouTube-блогером. Это в три раза превышает количество детей, желающих стать врачами [26].

Исходя из ключевой позиции в категории «человеческий капитал» – его «способности приносить доход» (в России, например, размер получаемого блогерами дохода начинается от 100 тыс. рублей и достигает порядка 50 млн рублей за год <2017> [27], а самый богатый блогер в мире, согласно рейтингу Forbes, заработал в 2017 г. \$16,5 млн [26]), – неясным остается вопрос о том, какие именно компоненты (знания, навыки, за исключением «пользовательских» цифровых, умения, компетенции, повышение квалификации и трудовые миграционные перемещения<sup>5</sup>) необходимы для овладения «профессией» блогера? Ввиду широкого набора бессмысленных глупостей, которые зачастую блогеры размещают в своих постах, чтобы привлечь к себе внимание аудитории, внятный ответ пока отсутствует. Видимо, в случае признания блогерства видом профессиональной деятельности категория «человеческий капитал» должна подлежать пересмотру, по крайней мере, в части компоненты «знания».

#### СВОЙСТВА И КАЧЕСТВА ПЕРСПЕКТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Последний фрагмент рассуждений также выдвигает перед нами следующий вопрос: а какими собственно свойствами и качествами должен обладать перспективный человеческий капитал?

Ответы на этот вопрос предлагаются различные<sup>6</sup>.

Так, аналитики компании McKensey прогнозируют, что в условиях наступающей автоматизации «все работники должны адаптироваться, поскольку

<sup>5</sup> В наиболее общем виде человеческий капитал определяется как «воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций» [28]. В работах ОЭСР к основным компонентам человеческого капитала предлагается отнести знания, умения и компетенцию, а также другие особенности, присущие индивидам, которые имеют отношение к экономической деятельности [29]. Среди важнейших форм человеческого капитала выделяют формальное образование, повышение квалификации и миграцию [30], а также поиск информации о доходах и ценах, заботу о своем здоровье и рождение и воспитание детей.

<sup>6</sup> Собственно говоря, выработка неких критериев для системы образования через установление необходимых экономике свойств и качеств человеческого капитала представляет собой способ или механизм установления взаимосвязи между миром труда и миром образования, от которого мы отталкивались и о котором мы говорили в начале текста.

ку их профессии развиваются вместе со все более мощными машинами. Некоторые из этих адаптаций потребуют более высокого уровня образования, или больших затрат времени на деятельность, которая требует социальных и эмоциональных навыков, творчества, когнитивных способностей высокого уровня и других навыков, которые относительно трудно автоматизировать» [9]. Таким образом, выделяются следующие потенциально востребуемые качества работников:

- социальные и эмоциональные навыки;
- креативность;
- когнитивные способности высокого уровня.

В принципе эти позиции вполне совпадают с выводами, полученными исследователями компании Deloitte. В отчете научного подразделения компании за 2017 г. приводится перечень тех свойств и качеств, которые останутся у работника при «разделении» его труда с машиной [6]. Это собственно человеческие качества, не подлежащие замещению машиной:

- эмпатия;
- умение общаться;
- умение убеждать;
- умение/владение личным обслуживанием;
- умение решать проблемы и принимать стратегические решения.

Аналитики World Economic Forum также предложили вариант набора компетенций, которые будут востребованы в 2020 г. (приведены в порядке убывания значимости) [31 со ссылкой на 32]:

- комплексное решение проблем (Complex Problem Solving);
- критическое мышление (Critical Thinking). Эта компетенция также входит в число ключевых и в прогнозах на 10-15 лет. Огромный объем и легкость доступа к информации потребуют наличия навыков ее отбора, анализа и осмысления;
- креативность (Creativity). Рассматривается как умение преодолевать стереотипы и принимать в различных ситуациях нестандартные решения;
- управление людьми (People Management). Может рассматриваться работы с людьми в условиях сложной среды (симбиоз человеческого и искусственного интеллекта) (согласно кривой Аутора, востребованными останутся либо самые дешевые сотрудники (чей труд дешевле роботов), либо высокопрофессиональные;
- навыки координации, взаимодействия (Coordination with Others). Умение общаться, коммуницировать, работать в команде и выполнять в ней различные роли;
- эмоциональный интеллект (Emotional intel-

- ligence). Понимается как способности чутко реагировать на эмоции, чувства, намерения и состояние другого человека, а также способность управлять ими. Инвестиции в развитие эмпатии популярны во многих крупных организациях<sup>7</sup>;
- составление суждений и принятие решений (Judgment and Decision-making). Понимается как скорость и качество принятия решений. Г. Греф, по итогам поездки в Силиконовую долину, отметил: «В Uber нам сказали одну фразу: конкуренция со стороны китайцев дошла до такой степени, что нам кажется – если мы утром проснулись с очень интересной новой идеей по поводу новых продуктов, то в обед, когда мы собираемся

на встречу, чтобы это обсудить, китайцы ее уже воспроизводят»;

- клиентоориентированность (сервис-ориентация, Service orientation). Эта компетенция тесно связана с развитием эмоционального интеллекта;
- умение вести переговоры (Negotiations);
- когнитивная гибкость (Cognitive flexibility). Как способность переключаться с одной мысли на другую, а также обдумывать несколько вещей одновременно. Владение ею способствует реализации свойств креативности и умения решать сложные задачи.

На национальном уровне внимания заслуживают результаты исследований Сбербанка в направлении изучения навыков XXI века, где мы находим целевую модель компетенций 2025 (табл. 2).

Исследования, проведенные Deloitte в Великобритании, показали, что будущая рабочая сила потребует «баланса технических навыков и навыков

<sup>7</sup> Обратим внимание, что в 2016 г. Всемирный образовательный форум подготовил и издал специальный доклад «New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology», посвященный важности обучения навыкам социального и эмоционального интеллекта в XXI веке. [33].

Таблица 2 / Table 2

Целевая модель компетенций 2025 / Target Competency Model 2025

КОГНИТИВНЫЕ НАВЫКИ / COGNITIVE SKILLS			СОЦИАЛЬНО-ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ НАВЫКИ / SOCIAL AND BEHAVIORAL SKILLS		
Саморазвитие	Организованность	Управленческие навыки	Коммуникация	Межличностные навыки	Межкультурное взаимодействие
• Самосознание	• Организация своей деятельности	• Приоритизация	• Презентационные	• Работа в команде	• Осознанность
• Обучаемость	• Управление ресурсами	• Постановка задач	• Письменные	• Этичность	• Социальная ответственность
• Восприятие критики и обратная связь		• Формирование команд	• Переговорные	• Эмпатия	• Кроссфункциональное и кроссдисциплинарное взаимодействие
• Любознательность		• Развитие других	• Открытость	• Клиентоориентированность	• Иностранные языки и культуры
		• Мотивирование других		• Управление стрессом	
		• Делегирование		• Адекватное восприятие критики	
Достижение результатов	Решение нестандартных задач	Адаптивность	ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ / DIGITAL SKILLS		
			Создание систем	Управление информацией	
• Ответственность, принятие риска	• Креативность, в т.ч. умение видеть возможности	• Работа в условиях неопределенности	• Программирование	• Обработка и анализ данных	
• Настойчивость в достижении целей	• Критическое мышление		• Разработка приложений		
• Инициативность			• Проектирование производственных систем		

Источник / Source: Консенсус-мнение экспертов – представителей Сбербанка, RosExpert/Korn Ferry, Высшей школы экономики, WorldSkills Russia, Global Education Futures и BCG [21, с. 20] / Consensus opinion of experts - representatives of Sberbank, RosExpert/Korn Ferry, Higher school of Economics, WorldSkills Russia, Global Education Futures and BCG [21, p. 20].

общего порядка, таких как навыки решения проблем, креативность, социальные навыки и эмоциональный интеллект» [6]. Между тем, по оценкам The Boston Consult Group (BCG), к 2025 г. дефицит высококвалифицированных кадров в России составит более 10 млн человек. При этом более 80% трудоспособного населения страны не имеют навыков и компетенций для работы на современных рынках и только 17% заняты высококвалифицированным трудом, относящимся к категории «знание» (интеллектуальная работа, творческие задачи) [21, 23].

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В целом же, учитывая высокую степень неопределенности предстоящего экономического развития в свете использования искусственного

интеллекта и роботизации, можно утверждать, что в конечном, завершённом виде необходимые свойства и качества человеческого капитала в системе образования сформированы быть не могут.

Поэтому наиболее перспективным нам представляется признание ключевой роли в общественном производстве не человеческого капитала, а человеческого потенциала, как источника и основы человеческого капитала. Именно наличие в достаточной степени развитого человеческого потенциала может стать основой формирования, поддержания на актуальном уровне и реализации человеческого капитала, необходимого и достаточного для функционирования экономики нового типа.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Resetting Horizons - Human Capital Trends 2013. Report, 38 p. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/dttl-hc-hctrendsglobal-8092013.pdf> (дата обращения: 18.04.2017)
2. Schwartz J., Bersin J., Pelster B. Introduction: Global Human Capital Trends 2014 (March 07, 2014) URL: <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2014/hc-trends-2014-introduction.html> (дата обращения: 11.07.2017)
3. Bersin J., Agarwal D., Pelster B., Schwartz J. Introduction: Leading in the new world of work (February 27, 2015) URL: <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2015/introduction-human-capital-trends-2015.html> (дата обращения: 21.07.2017)
4. Global Human Capital Trends 2015. Leading in the new world of work. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2015.html> (дата обращения: 18.04.2017)
5. Bersin J., Geller J., Wakefield N., Walsh B. Introduction—The new organization. Different design (February 29, 2016) URL: <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2016/human-capital-trends-introduction.html> (дата обращения: 11.07.2017)
6. 2017 Deloitte Global Human Capital Trends URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html> (дата обращения: 20.07.2017)
7. Привлечение талантов. URL: <https://www.talent-management.com.ua/upravlenie-talantami/privlechenie-talantov/> (дата обращения: 21.07.2017)
8. Gartner Says By 2020, Artificial Intelligence Will Create More Jobs Than It Eliminates. URL: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2017-12-13-gartner-says-by-2020-artificial-intelligence-will-create-more-jobs-than-it-eliminates> (дата обращения: 28.05.2018)
9. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. In Brief December 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.ashx> (дата обращения: 02.05.2018)
10. Manyika J., Lund S., Chui M., Bughin J., Woetzel J., Parul B., Ko R., Sanghvi S. Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. December 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-organizations-and-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (дата обращения: 19.03.2018)
11. Robot automation will 'take 800 million jobs by 2030' – report (29 November 2017). URL: <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-42170100> (дата обращения: 07.04.2018)
12. Frey C., Osborn M. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization? Oxford Martin School, 2013.
13. Роботы или люди. РБК №1, 5 марта 2018. URL: <http://spb.rbcplus.ru/news/5a9d49f87a8aa9079fd1a81f> (дата обращения: 23.04.2018)
14. A.I. and robotics will create almost 60 million more jobs than they destroy by 2022, report says (September 17 2018). URL: <https://www.cnbc.com/2018/09/17/wef-machines-are-going-to-perform-more-tasks-than-humans-by-2025.html> (дата обращения: 09.05.2018)
15. The Future of Jobs 2018 URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/> (дата обращения: 09.05.2018)
16. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. Working Paper 23285. National bureau of economic research. 1050. Massachusetts Avenue Cambridge, MA 02138 March 2017. URL: <http://www.nber.org/papers/w23285> (дата обращения: 19.07.2018)

17. Капелюшников Р.И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест? // Вопросы экономики. 2017;(11):111-140.
18. Образование для сложного общества. «Образовательные системы для общественной трансформации». Доклад Global Education Futures, 2018. 218 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/0B9ZvF6mQ5FMbSTFKVmhodU5rNTNiTXpUZ2QwZktiR0pzSmJR/view> (дата обращения: 07.07.2018)
19. The Future of Jobs across Regions URL: [http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/the-future-of-jobs-across-regions/?doing\\_wp\\_cron=1541536371.5988209247589111328125](http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/the-future-of-jobs-across-regions/?doing_wp_cron=1541536371.5988209247589111328125) (дата обращения: 07.07.2018)
20. Названы самые массовые профессии в России (22.03.2018) «Expert Online» 2017. URL: <http://expert.ru/2017/10/24/nazvaniy-samyie-massovyye-professii-v-rossii/> (дата обращения: 09.05.2018)
21. Россия 2025: от кадров к талантам. Доклад. The Boston Consulting Group. Октябрь, 2017, 72 с. URL: [https://worldskills.ru/assets/docs/media/Skills\\_Outline\\_web\\_tcm27-175469.pdf](https://worldskills.ru/assets/docs/media/Skills_Outline_web_tcm27-175469.pdf) (дата обращения: 24.04.2018)
22. В финском Тампере школьников первых и вторых классов будут обучать роботы (13 марта 2018). URL: <https://www.rosbalt.ru/world/2018/03/13/1688390.html> (дата обращения: 29.03.2018)
23. Ректор ВШЭ назвал провальной бюджетную политику в сфере образования (08 сентября 2017). URL: [https://www.rbc.ru/economics/08/09/2017/59b26ccc9a79479fba5c612c?from=materials\\_on\\_subject](https://www.rbc.ru/economics/08/09/2017/59b26ccc9a79479fba5c612c?from=materials_on_subject) (дата обращения: 23.05.2018)
24. Восстание машин РБК №1 (5 марта 2018) URL: <http://spb.rbcplus.ru/news/5aa663a07a8aa9079b7192e2> (дата обращения: 24.05.2018)
25. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market// American Economic Review 2013, 103(5): p. 1553–1597. URL: <http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.5.1553> (дата обращения: 09.07.2018)
26. 500 тысяч подписчиков, а дохода нет: почему на YouTube-канале почти невозможно заработать. URL: <https://vc.ru/marketing/33927-500-tysyach-podpischikov-a-dohoda-net-pochemu-na-youtube-kanale-pochti-nevozmozhno-zarabotat> (дата обращения: 10.05.2018)
27. Самый богатый блогер: II полугодие 2017. URL: <http://riabloggers.ru/researches/28> (дата обращения: 10.05.2018)
28. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала // Московский либертариум, 1999, 23 августа. URL: [http://www.libertarium/10624/lib\\_article/](http://www.libertarium/10624/lib_article/) (дата обращения: 14.05.2018)
29. Schultz T.W. Origins of Increasing Returns. Oxford, Cambridge: Blackwell, 1993.
30. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago, London: The University of Chicago Press, 1992.
31. 10 компетенций, которые будут востребованы в 2020 году. URL: <http://hr-portal.ru/article/10-kompetency-kotorye-budut-vostrebovany-v-2020-godu> (дата обращения: 16.08.2018)
32. 10 skills you'll need to survive the rise of automation. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/the-skills-needed-to-survive-the-robot-invasion-of-the-workplace> (дата обращения: 16.08.2018)
33. New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology (March 2016). Prepared in collaboration with The Boston Consulting Group. World Economic Forum, 2016, 36 p. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_New\\_Vision\\_for\\_Education.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Vision_for_Education.pdf) (дата обращения: 15.05.2018).

## REFERENCES

1. Resetting Horizons - Human Capital Trends 2013. Report (38). URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/dttl-hc-hctrendsglobal-8092013.pdf> (accessed on 18.04.2017)
2. Schwartz J., Bersin J., Pelster B. Introduction: Global Human Capital Trends 2014 (March 07, 2014) URL: <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2014/hc-trends-2014-introduction.html> (accessed on 11.07.2017)
3. Bersin J., Agarwal D., Pelster B., Schwartz J. Introduction: Leading in the new world of work (February 27, 2015) URL: <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2015/introduction-human-capital-trends-2015.html> (accessed on 21.07.2017)
4. Global Human Capital Trends 2015. Leading in the new world of work. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2015.html> (accessed on 18.04.2017)
5. Bersin J., Geller J., Wakefield N., Walsh B. Introduction—The new organization. Different by design (February 29, 2016) URL: <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2016/human-capital-trends-introduction.html> (accessed on 11.07.2017)
6. 2017 Deloitte Global Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html> (accessed on 20.07.2017)
7. Talent Acquisition. URL: <https://www.talent-management.com.ua/upravlenie-talantami/privlechenie-talantov/> (accessed on 21.07.2017)
8. Gartner Says By 2020, Artificial Intelligence Will Create More Jobs Than It Eliminates. URL: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2017-12-13-gartner-says-by-2020-artificial-intelligence-will-create-more-jobs-than-it-eliminates> (accessed on 28.05.2018)
9. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. December 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.ashx> (accessed on 02.05.2018)
10. Manyika J., Lund S., Chui M., Bughin J., Woetzel J., Parul B., Ko R., Sanghvi S. Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. December 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-organizations-and-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (accessed on 19.05.2018)
11. Robot automation will 'take 800 million jobs by 2030' – report (29 November 2017). URL: <https://www.bbc.com/news/world-us-canada-42170100> (accessed on 07.04.2018)

12. Frey C., Osborn M. The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization? Oxford Martin School, 2013.
13. Robots or humans. RBC, No1, 05.03.2018. URL: <http://spb.rbcplus.ru/news/5a9d49f87a8aa9079fd1a81f> (accessed on 23.04.2018)
14. A.I. and robotics will create almost 60 million more jobs than they destroy by 2022. Report (17.09.2018). URL: <https://www.cnbc.com/2018/09/17/wef-machines-are-going-to-perform-more-tasks-than-humans-by-2025.html> (accessed on 09.05.2018)
15. The Future of Jobs, 2018. URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/> (accessed on 09.05.2018).
16. Acemoglu D., Restrepo P. Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. Working Paper 23285. National bureau of economic research. 1050. Massachusetts Avenue Cambridge, MA 02138 March 2017. URL: <http://www.nber.org/papers/w23285> (accessed on 19.07.2018)
17. Kapelyushnikov R.I. Technological Progress - a Job Eater? // Voprosy Ekonomiki. 2017; (7): 87-119.
18. Education for a complex society. "Educational systems for social transformation". Global Education Futures Report, 2018. (218). URL: <https://drive.google.com/file/d/0B9ZvF6mQ5FMbSTFKVmhodU5rNTNiTXpUZ2QwZktiR0pzSmJR/view> (accessed on 07.07.2018)
19. The Future of Jobs across Regions. URL: [http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/the-future-of-jobs-across-regions/?doing\\_wp\\_cron=1541536371.5988209247589111328125](http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/the-future-of-jobs-across-regions/?doing_wp_cron=1541536371.5988209247589111328125) (accessed on 07.07.2018)
20. The most popular professions in Russia (22.03.2018) // Expert Online, 2017. URL: <http://expert.ru/2017/10/24/nazvaniy-samyie-massovyye-professii-v-rossii/> (accessed on 09.05.2018)
21. Russia 2025: from cadres to talents. Report. The Boston Consulting Group. October 2017, (72). URL: [https://worldskills.ru/assets/docs/media/Skills\\_Outline\\_web\\_tcm27-175469.pdf](https://worldskills.ru/assets/docs/media/Skills_Outline_web_tcm27-175469.pdf) (accessed on 24.04.2018).
22. In Tampere, Finland, first and second grade pupils will be taught by robots (March 13 2018). URL: <https://www.rosbalt.ru/world/2018/03/13/1688390.html> (accessed on 29.03.2018)
23. HSE Rector Calls Education Budget Failure (08.09.2017). URL: [https://www.rbc.ru/economics/08/09/2017/59b26ccc9a79479fba5c612c?from=materials\\_on\\_subject](https://www.rbc.ru/economics/08/09/2017/59b26ccc9a79479fba5c612c?from=materials_on_subject) (accessed on 23.05.2018)
24. Rise of the Machines. RBC, No1 (5.03.2018). URL: <http://spb.rbcplus.ru/news/5aa663a07a8aa9079b7192e2> (accessed on 24.05.2018)
25. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market// American Economic Review 2013, 103(5): 1553–1597. URL: <http://dx.doi.org/10.1257/aer.103.5.1553> (accessed on 09.07.2018)
26. 500 thousand subscribers, but no income: Why it's almost impossible to make money on the YouTube channel. URL: <https://vc.ru/marketing/33927-500-tysyach-podpischikov-a-dohoda-net-pochemu-na-youtube-kanale-pochti-nevozmozhno-zarabotat> (accessed on 10.05.2018)
27. The richest blogger: II half of 2017. URL: <http://riabloggers.ru/researches/28> (accessed on 10.05.2018)
28. Kapelyushnikov R.I. Theory of human capital // Moscow Libertarian, 23.08.1999. URL: [http://www.libertarium/10624/lib\\_article/](http://www.libertarium/10624/lib_article/) (accessed on 14.05.2018)
29. Schultz T.W. Origins of Increasing Returns. Oxford, Cambridge: Blackwell, 1993.
30. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago, London: The University of Chicago Press, 1992.
31. 10 competencies that will be required in 2020. URL: <http://hr-portal.ru/article/10-kompetency-kotorye-budut-vostrebovany-v-2020-godu> (accessed on 16.08.2018)
32. 10 skills you'll need to survive the rise of automation. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/the-skills-needed-to-survive-the-robot-invasion-of-the-workplace> (accessed on 16.08.2018)
33. New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology (March 2016). Prepared in collaboration with The Boston Consulting Group. World Economic Forum, 2016, 36 p. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_New\\_Vision\\_for\\_Education.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Vision_for_Education.pdf) (accessed on 15.05.2018)

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Наталья Николаевна Шестакова** – кандидат технических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Института проблем региональной экономики РАН, Санкт-Петербург, Россия  
 nnshestakova@gmail.com

#### ABOUT THE AUTHOR

**Natalya N. Shestakova** – Cand. Sci. (Tech.), Assoc. Prof., Leading research fellow, Institute of Regional Economy Studies, Russian Academy of Science, Sankt-Petersburg, Russia  
 nnshestakova@gmail.com

*Статья поступила 15.01.2020; принята к публикации 31.01.2020.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 15.01.2020; accepted for publication on 31.01.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

# РОСТ: ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ БАРЬЕРОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДРАЙВЕРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

**Н.М. Сладкова**

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**О.А. Ильченко**

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-8656-4207>

## АННОТАЦИЯ

Объект данного исследования – представленный в статье инструментарий диагностики потенциала повышения производительности труда предприятия – автоматизированный диагностический онлайн-комплекс РОСТ (АДК РОСТ: <https://rost.vcot.info/>), запатентован в 2019 г., разработан сотрудниками ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России на базе исследований опыта компаний-мировых лидеров и лучших отечественных практик. Инструментарий основан на оценке ключевых факторов в области организации труда и человеческого капитала, в полуавтоматизированном режиме апробирован в 2018 г. Автоматизированные отчеты АДК РОСТ позволяют определить текущее состояние организации труда, барьеры и драйверы производительности, планировать и мониторить программы повышения производительности труда предприятия.

Формирование цифровой среды ставит перед разработчиками задачи по непрерывному совершенствованию инструментария. Это относится как к расширению линейки инструментов, так и к увеличению возможностей экспресс-анализа, прежде всего, усилению его прогностического потенциала.

Цель работы – создание и продвижение в широкую бизнес-практику доступного аналитического инструментария оценки барьеров и потенциала роста производительности труда, что повысит возможности оперативного получения корректных данных для принятия оптимальных управленческих решений. Исследование показывает важность аналитического этапа, предваряющего разработку мер, наиболее адекватных особенностям того или иного предприятия, учитывая сложность задачи повышения производительности труда и необходимость поиска оптимальных решений для каждого конкретного предприятия.

В качестве методов проведения работ использован анализ материалов, содержащих результаты апробации диагностического комплекса РОСТ, внутриорганизационных факторов, влияющих на производительность труда, анализ научной литературы.

Результат исследования – дана характеристика разработанному коллективом ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России автоматизированному диагностическому онлайн-комплексу РОСТ, заложенной в него концепции, принципов работы, областей диагностики, используемых инструментов и результатов. АДК РОСТ позволяет оценить 20 критически важных факторов роста производительности, обеспечивающих ее устойчивый рост в долгосрочной перспективе. Диагностика дает возможность определить существующие барьеры роста производительности и приоритеты в планировании комплекса работ и инвестиций, необходимых для повышения операционной и стратегической эффективности предприятия.

Сферой практического применения полученных результатов может стать использование инструментария для самодиагностики предприятия крупного и среднего бизнеса, испытывающими дефицит в необходимых ресурсах или компетенциях для проведения анализа системных ограничений и барьеров роста производительности труда.

**Ключевые слова:** анализ производительности труда; производительность труда; результат-ориентированная система труда; факторы РОСТ; диагностика потенциала производительности труда; инструменты диагностики производительности.

**Для цитирования:** Н.М. Сладкова, О.А. Ильченко. РОСТ: эффективный инструментарий оценки барьеров и определения драйверов производительности труда. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 38(1):126-138. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-126-138.

# RESULT-ORIENTED LABOR SYSTEM: AN EFFICIENT TOOL FOR MEASURING BARRIERS AND DETERMINING LABOR PRODUCTIVITY DRIVERS

**N.M. Sladkova**

FSBI All-Russian Research Institute of Labor  
of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia

**O.A. Il'chenko**

FSBI All-Russian Research Institute of Labor  
of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-8656-4207>

## ANNOTATION

The object of the study is the automated diagnostic complex of result-oriented labor system (ADC ROLS: <https://rost.vcot.info/>), patented in 2019, developed by the employees of the FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia based on the research experience of world leading companies and best domestic practices. The tool is built on the estimate of key factors in the field of labor organization and human capital, tested in a semi-automatic mode in 2018. ADC ROLS automated reports help determine the current state of labor organization, barriers and drivers of labor productivity, plan and monitor programs for increasing the company's labor productivity.

Forming a digital environment poses a challenge for developers to continuously improve the tool. This applies both to expanding the range of tools, and to increasing the capabilities of rapid analysis, first of all, strengthening its prognostic potential.

The aim of the work is to create and promote an accessible analytical tool for estimating barriers and growth potential for labor productivity in wide business practice, which will increase the possibility of promptly obtaining correct data to make optimal management decisions. The study shows the importance of the analytical phase, preceding the development of measures, most appropriate to an enterprise, given the complexity of increasing labor productivity and the need to find optimal solutions for each particular enterprise.

The study employs the analysis of materials containing the results of the ADC ROLS testing, intra-organizational factors affecting labor productivity, and the analysis of scientific literature.

The study provides a description of the ADC ROLS developed by the employees of the FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, its concept, working principles, diagnostic areas, tools and results. The ADC ROLS helps evaluate 20 critical factors of productivity growth, ensuring its sustainable growth in the long term. Diagnostics makes it possible to identify existing barriers to productivity growth and priorities in planning works and investment necessary to increase the operational and strategic efficiency of the enterprise.

The results may be of further use for self-diagnostics of large and medium-sized enterprises, experiencing a shortage of necessary resources or competencies to analyze systemic constraints and barriers to the growth of labor productivity.

**Keywords:** labor productivity analysis; labor productivity; result-oriented labor system; ROLS factors; diagnostics of labor productivity potential; productivity diagnostic tools.

**For citation:** N.M. Sladkova, O.A. Il'chenko. Result-oriented labor system: an efficient tool for measuring barriers and determining labor productivity drivers. *Social and labor research*. 2020;38(1):126-138. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-126-138.

## ВВЕДЕНИЕ

Одной из острейших общегосударственных национальных проблем является сегодня низкая производительность труда, которая вот уже многие годы не дает нам сократить двух-трех кратное отставание от уровня развитых стран по душевому ВВП [1]. На макроэкономическом уровне ее решением занимаются в рамках национального проекта «Повышение производительности

труда и поддержка занятости» 2018 г., нацеленного на рост к 2024 г. производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей не менее чем на 5% в год.

Оператором нацпроекта – Федеральным центром компетенций (далее – ФЦК) предприятия попытка «разрубить гордиев узел» поиска и устранения причин низкой производительности предприятий несырьевой экономики. Эта ини-

циатива реализуется в формате «бережливого производства» на базе созданных по стандартам ФЦК региональных центров компетенций по производительности.

Технология «бережливого производства», заслуженно получившая признание многими предприятиями и компаниями мира, безусловно, содержит много конкретных и действенных инструментов, которые могут с успехом использоваться на предприятиях. Однако, как показывает мировой опыт [2], управленческие инструменты в рамках только «бережливого производства» не обеспечивают учет всех производственных особенностей. Инструменты диагностики и методы устранения потерь, совершенствования процессов оптимальны, прежде всего, для предприятий с серийным производством и имеют ограниченное использование/эффект при мелкосерийном и единичном [2]. Кроме того, методы анализа в «бережливом производстве» применяются преимущественно к производственным процессам и только, отчасти, к процессам формирования культуры производства и управления человеческими ресурсами.

Не обеспечивают системного взгляда на предприятие как на единый целостный организм и подходы, нацеленные на устранение потерь на конкретных, но узких участках работы, что по замыслу адептов «бережливого производства» должно привести к росту производительности. Практически не учитывается и не анализируется совокупность управленческих систем и процессов предприятия, значимость которых для подъема и устойчивого роста производительности невозможно переоценить

Как показали исследования ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2017-2018 гг., отсутствие у многих крупных и средних компаний системного подхода, основательной аналитической базы при разработке и внедрении изменений, направленных на рост производительности труда, снижает эффект от применения технологии «бережливого производства» [3]. Финансовые показатели компании по производительности, по сути, являясь запаздывающими, не позволяют определять корневые причины отставания, своевременно устранять или упреждать их появление.

В ходе исследования мы попытались выяснить причины недостаточного и, зачастую, неохотного использования компаниями анализа для принятия качественных управленческих решений. Было установлено, что в их ряду могут быть отсутствие мотивации руководителя к по-

вышению производительности («мне хватает», «буду анализировать – усилю конфликт с собственниками» и т.д.), нехватка необходимых для этого управленческих и специальных компетенций [4], ресурсов или доступных инструментов анализа [5].

#### АДК РОСТ

В этой связи, научно-практической задачей специалистов ВНИИ труда, как участника приоритетного проекта «Производительность труда и поддержка занятости» 2017 г., стала разработка диагностического инструментария, который позволил бы предприятиям самостоятельно, с имеющимися у сотрудников аналитическими компетенциями, без значительного увеличения трудовых и финансовых затрат, проводить анализ причин низкой производительности и определять приоритеты по обеспечению ее роста.

Дополнительным вызовом для коллектива института стало стремление отвечать техническому прогрессу эпохи цифровизации, динамично завоевывающему все сферы экономики [6, 7, 8]. Была поставлена задача создать современный и востребованный автоматизированный инструмент для всех, кто «не в состоянии нанять такое количество аналитиков, редакторов и прочих служащих, которые будут отстраивать этот бизнес» [9]. И к чести института такой диагностический комплекс был достаточно быстро создан.

Автоматизированный диагностический онлайн-комплекс РОСТ (далее – АДК РОСТ, диагностический комплекс) предназначен для экспресс-онлайн-самодиагностики уровня зрелости и эффективности факторов организации труда и человеческого капитала (или результат-ориентированной системы труда – РОСТ) и определения на этой основе потенциала производительности труда предприятия.

Комплекс РОСТ адресован производственным предприятиям среднего и крупного бизнеса. Он позволяет собирать, обрабатывать, анализировать и хранить количественные и качественные данные по 20 факторам организации труда и человеческого капитала (далее – факторы). С помощью диагностического комплекса предприятия могут:

- Администрировать процессы экспресс-самодиагностики и мониторинга изменения потенциала производительности труда.
- Оценивать зрелость факторов (управленческих систем, процессов, ценностно-мотивационной среды, человеческого капитала, условий труда).

- Оценивать эффективность факторов.
  - Получать автоматизированные отчеты, содержащие:
    - цифровую, графическую и текстовую информацию по текущим характеристикам факторов;
    - рекомендации для повышения производительности труда, соответствующие полученной оценке зрелости и эффективности факторов.
  - Производить расчет экономических потерь (в настоящее время, в области охраны труда) и нормативной численности персонала.
  - Проводить бенчмаркинг на основе эталонных показателей (в настоящее время, по классам условий труда на рабочих местах и по нормированию труда, по дням нетрудоспособности).
- В результате использования комплекса у предприятий появляется возможность определять барьеры и драйверы производительности, характерные именно для этого предприятия, определять приоритеты по программам изменений, принимать превентивные меры, не допускающие снижение производительности.

#### ИСТОРИЯ РАЗРАБОТКИ РОСТ

Начало созданию АДК РОСТ было положено в 2017 г., когда сотрудниками ВНИИ труда в рамках программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» была разработана концепция результат-ориентированной системы труда (РОСТ), как основа для формирования диагностического комплекса, определяющего барьеры, проблемные секторы, а также области развития и совершенствования для обеспечения стабильного роста производительности труда.

В основу концепции был положен анализ внутриорганизационных факторов, влияющих на производительность труда. Как показали исследования [10, 11], в том числе, проведенные сотрудниками института [3, 12], предприятия – мировые лидеры отличаются от конкурентов особым вниманием к развитию своих социально-организационных систем (человеческого фактора и организации труда). Это позволяет им при прочих равных для участников рынка внешних условиях сохранять стабильно высокую доходность и производительность труда. На основании исследований института [3, 12] были выявлены (в дальнейшем получившие статус РОСТ) 20 социально-организационных факторов, управление которыми позволяет держать производительность труда под контролем.

При разработке диагностического комплекса использовались методология и инструменты фак-

торного анализа эффективности организации труда с использованием матрицы GE/матрицы Мак-Кинзи, менеджмента качества (теория TQM (Total Quality Management) и модели CMM (Capability Maturity Model); риск-ориентированного подхода (международный стандарт ISO 31000 по управлению рисками), бережливого производства, системы построения быстро реагирующего производства – QRM и другие.

В 2017 г. были разработаны чек-листы и анкеты эффективности для анализа факторов РОСТ по группам: системы управления, процессы, человеческий капитал, ценностно-мотивационная среда, условия труда, а также калькуляторы по нормированию и охране труда, бенчмарки для сравнения своего предприятия с другими в разрезе субъектов РФ и видов экономической деятельности.

В 2018 г. проведена апробация диагностического комплекса, в которой приняли участие 92 человека от 4 производственных предприятий Тюменской области и Пермского края (АО «ОДК-Пермские моторы», ОАО «Краснокамский завод металлических сеток», ООО «Сода-хлорат», АО «ГМС Нефтемаш»). Обратная связь со стороны предприятий подтвердила высокую удовлетворенность диагностическими инструментами и практическую ценность диагностики РОСТ.

По итогам апробации и с учетом предложений, поступивших от компаний, диагностический комплекс был доработан и приобрел ряд преимуществ, ключевые из которых:

- возможность выбора областей диагностики (минимум 5, максимум 20 факторов для анализа);
- разнообразие инструментов (от простых калькуляторов, до комплексной диагностики);
- глубина анализа, возможность приоритизации мер по повышению производительности труда;
- качество и полнота отчетов, наличие адресных рекомендаций.

К концу 2018 г. процесс диагностики был переведен в автоматизированный режим, а в январе 2019 г. начал функционировать электронный ресурс комплекса РОСТ – сайт и личные кабинеты пользователей. Отчет с рекомендациями для конкретного предприятия стал доступен сразу после заполнения диагностических форм в онлайн-режиме.

В июне 2019 г. был получен патент на программно-методический облачный комплекс – автомати-



Рис. 1 / Fig. 1. Инструменты автоматизированного диагностического онлайн-комплекса РОСТ / Tools for the automated online diagnostic complex ROLS

Источник / Source: <https://rost.vcot.info/>

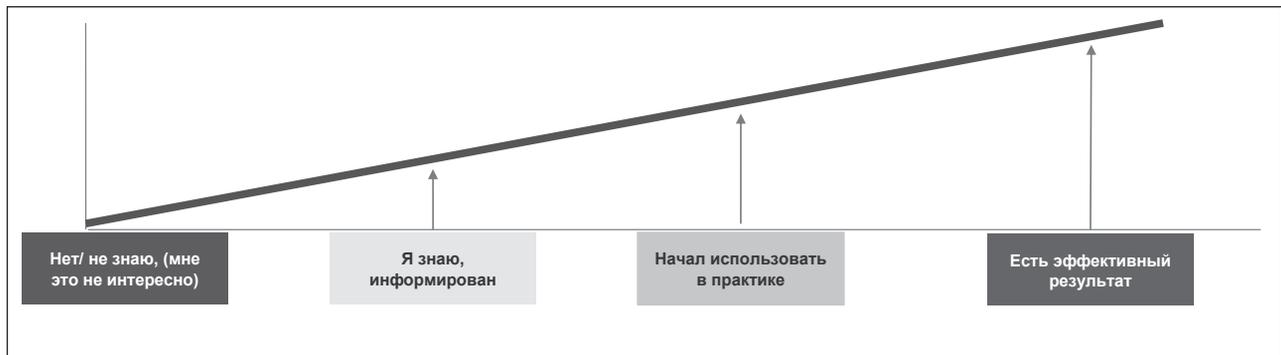


Рис. 2 / Fig. 2. Определение участниками диагностики уровней зрелости фактора РОСТ / Participants identify the diagnostics of the maturity levels of the ROLS factor

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

зорованный диагностический онлайн-комплекс РОСТ: <https://rost.vcot.info/> (разработчики Платыгин Д.Н., Сладкова Н.М., Омельченко И.Б., Кузнецова Е.А., Михина Т.В., при участии Петровой С.А., Ильченко О.А.) [13].

### ИЗМЕРЕНИЕ БАРЬЕРОВ И ПОТЕНЦИАЛА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Отдельные факторы организация труда и человеческого капитала могут по-разному влиять на производительность труда каждого конкретного предприятия. Это обусловлено этапом жизненного цикла, свойственного предприятию в текущий период [14]. Выбор приоритета инвестиций в развитие того или иного фактора РОСТ определяется его значимостью на данном этапе жизненного цикла.

АДК РОСТ содержит инструменты, помогающие определить уровень развития факторов организации труда и человеческого капитала, и избежать преждевременных, не адекватных дан-

ному этапу развития, управленческих решений и последующих за ними затрат.

Инструментальная база, заложенная в основу диагностического комплекса, включает: чек-листы РОСТ, анкету показателей эффективности РОСТ, калькуляторы, бенчмарки (рис.1).

Чек-листы, сформированные по каждому из 20 факторов или областей диагностики РОСТ, содержат список из 20-22 вопросов, сгруппированных в определенной, методологически обоснованной логике, которая неочевидна для участника диагностики. Участники (руководители разного уровня и ключевые сотрудники) при заполнении чек-листа индивидуально отвечают с позиции своего владения вопросом. При выборе ответа на вопрос, оценивающий должен рассмотреть его в приложении к 4-х уровням зрелости. Определение уровней ведется через доступное участникам уточнение по каждому из элементов фактора в логике возрастания его зрелости: есть или нет на предприятии, проходило

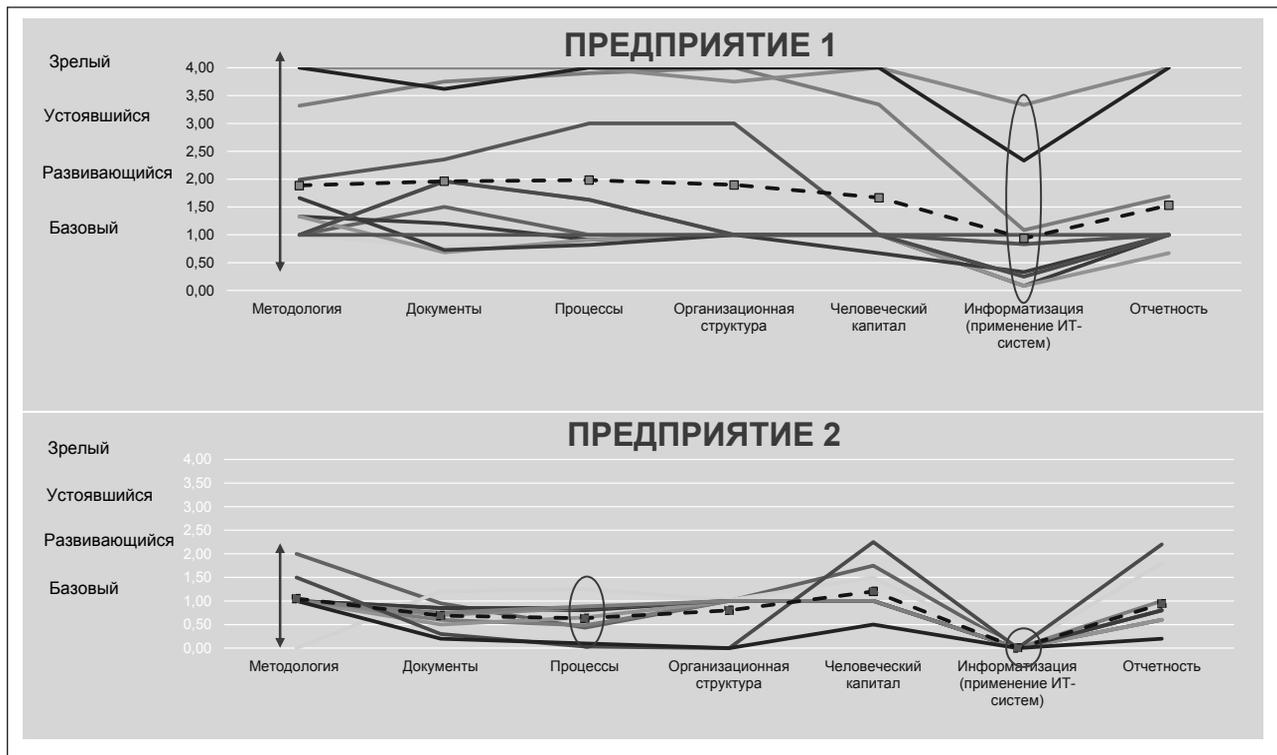


Рис. 3 / Fig. 3. Фрагмент отчета РОСТ / ROLS report snippet

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

обучение или нет, внедряется более 6 месяцев или нет, есть ли (знаете ли Вы?) подтверждение эффективности или нет (рис. 2).

Особенности восприятия всеми участниками диагностики уровня зрелости фактора в полной мере характеризует не только сам фактор, но и степень сформированности и единства команды предприятия, как видно на примере (рис. 3). Если для предприятия 1 характерен разброс индивидуальных оценок, то для предприятия 2 мы видим другую картину – все оценки участников диагностики на графике располагаются компактно и свидетельствуют о единстве восприятия зрелости фактора и его отдельных элементов.

Оценка уровня зрелости фактора носит экспертный характер, достоверность отчета при этом обеспечивается содержащимся в диагностической системе механизмом перепроверки данных, который в определенных случаях может побудить участника уточнить ответ либо не учитывать его при формировании итоговых результатов диагностики.

Другим важнейшим инструментом в составе диагностического комплекса является анкета эффективности факторов РОСТ, включающая по 2-3 показателя к каждому фактору. При разработке типовых показателей был учтен ряд тре-

бований [3], ключевыми из которых являются следующие:

1. Опережающий характер показателей [15], позволяющий превентивно влиять на производительность труда.
2. Смыслообразующие и мотивирующие формулировки названий показателей, нацеливающие на достижение нужного результата.
3. Применимость показателей для бенчмаркинга, в то же время обеспечение конфиденциальности данных (нормативные значения по показателям определяются каждым предприятием самостоятельно и конфиденциальны; для диагностики учитывается динамика или прирост по показателям).

По результатам заполнения чек-листов по областям диагностики и внесения данных по показателям, система автоматически формирует отчет. Отчет становится доступным как для использования в электронной форме, так и на бумажном носителе. Предыдущие версии отчетов могут сохраняться в системе на усмотрение предприятия.

Информация отчета позволяет руководителю предприятия определить текущее состояние организации труда, барьеры и резервы производительности, готовность команды к изменениям, учесть рекомендованный комплекс мер при

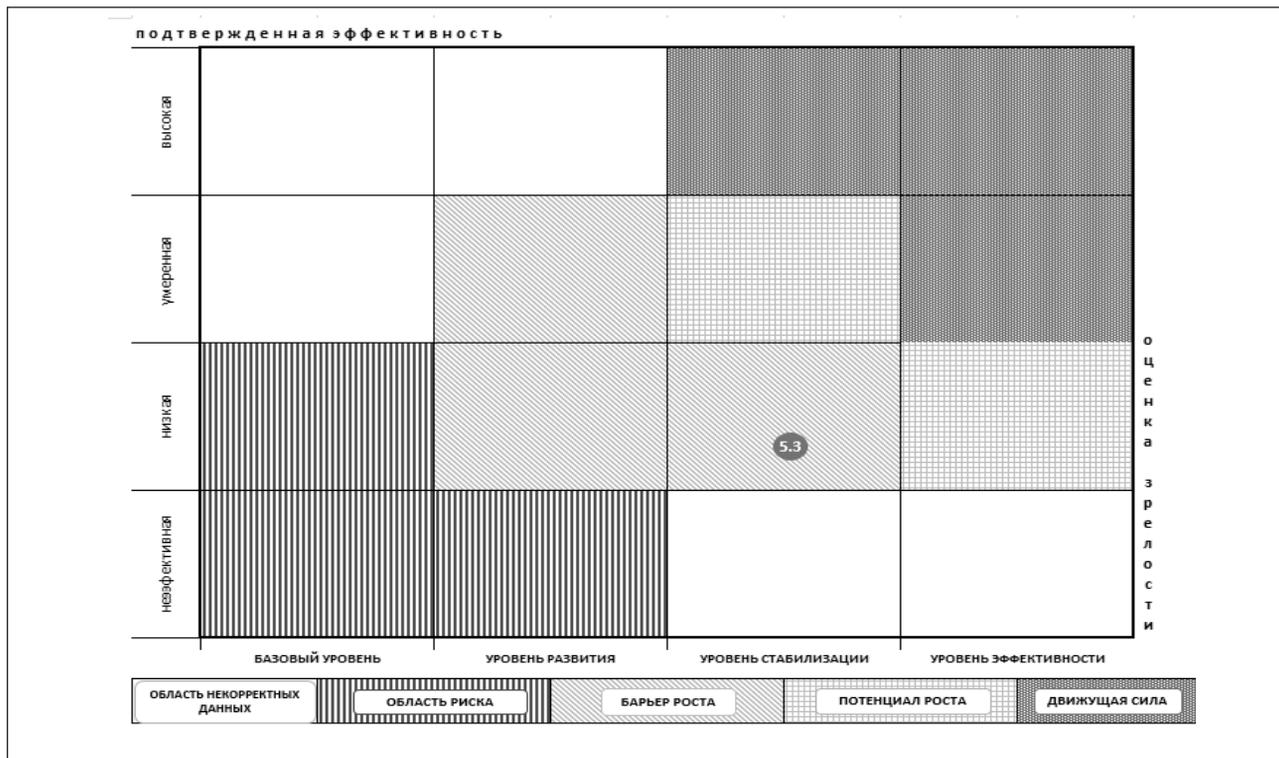


Рис. 4 / Fig. 4. Пример матрицы зрелости предприятия / Example of an enterprise maturity matrix

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

формировании программы повышения производительности труда.

Результат-ориентированная система труда на различных предприятиях имеет свои признаки, характеризующие уровень влияния факторов РОСТ на производительность труда.

Для определения степени сформированности результат-ориентированной системы труда, используется четырехуровневая матрица зрелости и эффективности (рис. 4), ее визуализация и текстовое описание содержатся в отчете. Уровни матрицы определены как: базовый, развития, стабилизации, зрелый (или уровень высокой эффективности). Область зрелости и эффективности формируется посредством пересечения 2-х проекций, куда может попасть тот или иной фактор по результатам диагностики.

Проекция 1. Зрелость (или качество) фактора (рис. 4) отражена по горизонтали. Качественная характеристика формируется через самооценку предприятия: как было сказано выше, оценку параметров дают ключевые сотрудники и руководители предприятия (в основу положен метод 360 градусов). Качество фактора описывается по установленной для всех факторов единой структуре. Участники оценки должны представить свою личную и независимую позицию (диагностика предполагает высокий уровень конфиденциальности), отражающую их уровень ос-

ведомленности на предмет: какая методология (технологии, инструменты) управления используется на предприятии, как методология отражена в действующих процессах, формализована в документах, отражена в организационной структуре, компетенциях сотрудников, в мониторинге/отчетности; каков уровень условий труда, в т. ч. автоматизации по каждому отдельному фактору.

Проекция 2. Эффективность фактора (рис. 4) отражена по вертикали. Эффективность рассматривается с позиции влияния оцениваемого фактора на производительность труда, отражается в фактических данных по показателям, представленных специалистами предприятия, занимающимися аналитикой в оцениваемой области.

В итоге, матрица уровня зрелости и эффективности отражает текущую характеристику предприятия, его риски и возможности по реализации планов увеличения производительности труда: либо в целом по организации труда и человеческого капитала, либо по выбранному руководителем одному или нескольким факторам из 20 предлагаемых для оценки. Становится очевидным влияние каждого ключевого внутри-организационного фактора на производительность: находится ли он в области риска, является ли барьером или потенциалом роста, либо его движущей силой.



Рис. 5 / Fig. 5. Последовательность действий при работе с АДК РОСТ / Sequence of actions when working with the ADC ROLS

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Для получения автоматизированного отчета с рекомендациями от предприятия потребуется (рис. 5) минимум 10 сотрудников, один из которых выполняет роль администратора, координирующего диагностику (и это единственный человек от предприятия, который хорошо должен владеть инструментарием), до 30 минут от каждого участника на заполнение опросника по одному фактору и еще от 10 до 30 минут на внесение администратором данных по показателям (2-3 к одному фактору).

Насколько велики такие трудовые и временные затраты? На этот вопрос легко ответят руководители или специалисты, хотя бы раз принимавшие участие в проведении любого диагностического обследования предприятия, аудита или экспертизы, в том числе с привлечением консультантов. Столь короткий срок и низкие трудозатраты для проведения подобного анализа является неоспоримым преимуществом комплекса.

Еще меньше времени и усилий требует использование других инструментов АДК РОСТ. Руководителям и специалистам предприятий, в чьи профессиональные интересы входит развитие производительности труда, адресованы также калькуляторы и бенчмарки РОСТ, позволяющие получить аналитический результат в течение нескольких минут. Эти экспресс-инструменты являются как бы запускающим механизмом поиска причин отклонений от плановых показателей в исследуемой области.

Калькуляторы РОСТ разработаны с расчетом на то, что руководители и специалисты предприятия могут самостоятельно, без привлечения других сотрудников к диагностике, в экспресс-режиме рассчитать текущие и смоделировать возможные финансовые затраты, численность персонала и другие показатели.

Количество областей диагностики, охваченных калькуляторами и бенчмарками диагностического комплекса, продолжает расти. К моменту написания статьи данные инструменты позволяют в автоматизированном режиме:

1. Производить расчет экономических потерь в зависимости от наличия рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
2. Производить расчет нормативной численности административно-управленческого персонала с учетом масштаба предприятия, уровня автоматизации и других критериев.
3. Проводить бенчмаркинг на основе эталонных показателей по классам условий труда на рабочих местах, по нормированию труда, по дням нетрудоспособности.

#### ПРАКТИЧЕСКАЯ ЦЕННОСТЬ АДК РОСТ

Для понимания практической значимости инструментария АДК РОСТ подробнее остановимся на результатах апробации комплекса и обратной связи от ее участников – производственных предприятий Пермского края и Тюменской области.

Таблица 1 / Table 1

Итоговая оценка апробации / Final evaluation of testing

Факторы / Factors	Шкала оценки апробации			Полученный результат / The result	Достигнутый уровень / Attained level
	Полностью соответствует ожиданиям / Fully meets	Удобно, полезно, в целом соответствует ожиданиям, но есть незначительные замечания / Convenient, useful, generally in line with expectations, but there are inconsequential remarks	Есть существенные замечания / There are significant comments		
Общая удовлетворенность пользователей инструментами экспресс-диагностики	Средняя оценка > 2,5 баллов	Средняя оценка в интервале 1,5 – 2,5 балла	Средняя оценка < 1,5 баллов	2,1	удобно, полезно, в целом соответствует ожиданиям, но есть незначительные замечания
Практическая ценность для самоанализа и принятия управленческих решений (в т.ч. для разработки программ производительности)	Средняя оценка > 2,5 баллов	Средняя оценка в интервале 1,5 – 2,5 балла	Средняя оценка < 1,5 баллов	2,1	удобно, полезно, в целом соответствует ожиданиям, но есть незначительные замечания
Оценка степени готовности инструментов	Средняя оценка > 2,5 баллов	Средняя оценка в интервале 1,5 – 2,5 балла	Средняя оценка < 1,5 баллов	2,2	удобно, полезно, в целом соответствует ожиданиям, но есть незначительные замечания
Выявленных ошибок по заполнению, в том числе и мелких	0-9%	10-20%	>20%	16%	удобно, полезно, в целом соответствует ожиданиям, но есть незначительные замечания
Технические сбои за весь период самодиагностики	0-1	2-10	>10	3	удобно, полезно, в целом соответствует ожиданиям, но есть незначительные замечания
ИТОГО: удобно, полезно, в целом соответствует ожиданиям, но есть незначительные замечания					

Источник / Source: составлено по результатам апробации диагностического комплекса РОСТ ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2017 г. / according to the testing results of the diagnostic complex by FSBI All-Russian Research Institute of Work of Ministry of Labor and Social Protection of the Russia, 2017.

В среднем от каждого из 4 предприятий в самодиагностике приняла участие команда от 20 до 26 человек, состав которой определялся в соответствии с правилами методики диагностики с использованием принципов оценки 360 градусов. Это обеспечило участие работников с различным уровнем должностей (от руководителя до специалистов) и высокую объективность результата, подтвержденную обратной связью. Для оценки инструментов диагностики (табл. 1) по разным критериям использовалась следующая шкала:

- полностью соответствует ожиданиям (оценка > 2,5 баллов);
- удобно, полезно, в целом соответствует ожи-

даниям, но есть незначительные замечания (диапазон оценки 1,5 – 2,5 балла);

- есть существенные замечания (оценка < 1,5 баллов).

Полученная обратная связь показала, что наибольшую практическую ценность предприятия увидели в возможности оперативно получать автоматизированный отчет, содержащий данные по сильным и слабым сторонам предприятия и адресные рекомендации для формирования программ повышения производительности труда.

Участники высоко оценили формат диагностики и указали, что предложенные инструменты удобны, полезны и в целом соответствуют их

Таблица 2 / Table 2

**Ответы на часто задаваемые вопросы по использованию диагностического инструментария АДК РОСТ / Answers to frequently asked questions about using the ADC ROLS**

Сколько человек должно участвовать в диагностике для получения автоматизированного отчета? / How many people should participate in diagnostics to get an automated report?	Для диагностики одного фактора (области диагностики) рекомендуется опросить не менее 10 сотрудников. Для координации процесса нужно определить администратора диагностики от предприятия / To diagnose a single factor (diagnostic area), it is recommended to interview at least 10 employees. To coordinate the process, you need to define a diagnostic administrator from the enterprise
Какая роль администратора?	Администратор (согласовывая действия с руководством) выбирает области диагностики, назначает участников и заполняет анкету показателей.
Кто (уровень должности) должен участвовать в диагностике?	Мы рекомендуем придерживаться соотношения: 30% руководителей и 70% специалистов, с учетом принципов методики 360°. Т.е. для диагностики того или иного фактора нужно привлекать не только руководителей и специалистов, ответственных за это направление деятельности, но и выше- и ниже- стоящие подразделения.
Нужно ли издавать приказ на предприятии для проведения диагностики?	Необязательно. Необходимо встроить процедуру с учетом сложившихся регламентов/правил предприятия. Приказ во многих случаях позволит администратору санкционированно привлекать сотрудников к заполнению форм. В любом случае список участников нужно согласовывать с руководством.
Нужна ли какая-то предварительная информация (инструкция) для сотрудников – участников диагностики?	Необходимо провести краткую предварительную встречу для донесения целей диагностики участникам.
Сколько вопросов содержится в одной опросной форме? Сколько времени занимает ее заполнение?	До 25 вопросов. На заполнение может уйти от 10 до 30 минут.
Безопасно ли вносить данные предприятия в систему?	АДК РОСТ не требует официально подтвержденных данных (с печатью и подписью). Из открытых источников можно узнать намного больше информации о предприятии и его сотрудниках.
Не все сотрудники могут знать данные по показателям. Как они будут заполнять анкету показателей?	Анкету заполняет только администратор, при необходимости запрашивая данные у ответственных специалистов.
Что нужно заполнить для того, чтобы получить отчет?	Отчет формируется автоматически после заполнения опросных форм по областям диагностики и анкеты показателей. При условии соблюдения требуемого количества участников (не менее 10).
Нужно ли пользоваться калькуляторами и бенчмарками, чтобы получить отчет АДК РОСТ?	Калькуляторы и бенчмарки являются самостоятельными инструментами для моментальной диагностики. Применение 2-х калькуляторов понадобится при заполнении Анкеты показателей по «Охране труда».
Не все сотрудники могут знать данные по показателям. Как они будут заполнять анкету показателей?	Всем участникам не нужно заполнять данные по показателям. Анкету заполняет только администратор, при необходимости запрашивая данные у ответственных специалистов.
Почему диагностика бесплатна для предприятий?	Бесплатно Вы можете пройти диагностику по базовому пакету с включением 5 базовых факторов: Система управления по целям и результатам Процессы внедрения изменений (управления проектами изменений) Корпоративная культура Компетенции Производственная система Базовый пакет АДК РОСТ разработан ВНИИ труда в рамках приоритетного проекта «Повышение производительности труда и поддержка занятости» 2017 г. и в данное время поддерживается за счет ресурсов разработчика.

Источник / Source: составлено авторами/ compiled by the authors.

ожиданиям. Немногочисленные замечания (необходимость уточнить и сделать более простыми формулировки вопросов) были оперативно устранены до запуска АДК РОСТ в постоянную эксплуатацию.

Апробация позволила предприятиям получить дополнительные аргументы для уточнения планов/программ развития повышения производительности труда, а разработчикам усовершенствовать инструменты и повысить уровень их доступности для использования.

В результате апробации были подтверждены преимущества управленческого инструмента, предлагающего дистанционную экспресс-диагностику, а именно:

*Системная оценка потенциала производительности:*

- оценка системы управления бизнес-процессами и трудовыми ресурсами предприятия (результат-ориентированной системы труда);
- комплексный анализ по 20 областям, влияющим на производительность (с возможностью выбора факторов для анализа);
- простота использования IT-инструментов как для первичной диагностики, так и для ежегодного мониторинга.

*Практические нулевые затраты для предприятий:*

- порядка 0,005% от общих годовых трудовых затрат предприятия с учетом того, что для заполнения чек-листов (не более 3-х на человека) по каждому фактору требуется не более 30 минут;
- самостоятельность использования уникальной online-диагностики без привлечения консультантов.

*Безопасность:*

- анонимность и обезличенность данных, используемых в отчетах;
- надежность и сохранность передаваемых данных на всех этапах их обработки, возможность для предприятия накапливать бенчмарку.

*Ключевые управленческие эффекты применения:*

- вовлечение персонала в программы изменений, начиная с этапа диагностики;
- обоснованность изменений на базе выявленных барьеров и драйверов роста производительности;
- определение приоритетов в программах повышения производительности труда.

Эксплуатация диагностического комплекса с начала 2018 г. позволила выявить ряд наиболее

распространенных, связанных с использованием инструментария вопросов, ответы на которые приводятся в данной статье (табл. 2). Они, безусловно, заинтересуют пользователей, исследователей и разработчиков, которых волнуют проблемы создания удобных и практичных инструментов для широкого внедрения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дефицит доступных автоматизированных управленческих инструментов в области комплексной нефинансовой аналитики предприятий и организаций, позволяющих принимать взвешенные решения на базе аналитической информации, зачастую вынуждает компании ограничиваться наиболее популярными или распространенными, но не всегда адаптивными и адекватными к конкретной ситуации, мерами выхода из проблемной зоны.

Решение всех этих задач можно возложить на АДК РОСТ, который помогает предприятиям сделать этап анализа привычным в силу своей доступности, низкой трудозатратности и эффективности. В случае отсутствия на предприятии достаточного количества квалифицированных кадров, способных самостоятельно искать и анализировать информацию для принятия необходимых управленческих решений, автоматизированный комплекс окажет руководителям значительную поддержку.

Инструментарий позволяет высветить неочевидные проблемные области предприятия, определить существующие барьеры и драйверы роста производительности в области организации труда и человеческого капитала, корректно расставить приоритеты программ изменений для достижения планового роста производительности труда. Дополнительным эффектом при проведении диагностики станет осознание ключевыми сотрудниками предприятия необходимости изменений и вовлечение персонала в программы повышения производительности труда.

Инструментарий обеспечивает надежность и сохранность передаваемых данных на всех этапах обработки, безопасен для конфиденциальности предприятия. Информация, используемая в отчетах, является анонимной и обезличенной.

Период апробации и эксплуатации комплекса позволил выявить высокую заинтересованность руководителей и специалистов предприятий в возможности оперативного получения аналитических данных в доступной и наглядной форме. В то же время отмечается осторожность,

с которой руководители подходят к раскрытию информации, касающейся деятельности их компании.

Не меньший интерес АДК РОСТ, как вспомогательный инструмент для развития или реализации аналитических и управленческих компетенций, вызывает и у другой целевой аудитории – представителей образовательных и консалтинговых организаций.

Необходимость постоянного совершенствования и развития АДК РОСТ в условиях цифровизации и современных экономических вызовов ставит перед исследователями и разработчиками комплекса новые задачи, связанные с расширением линейки элементарных, слож-

ных и глубоких аналитических инструментов, увеличением возможностей анализа, в том числе для моделирования ожидаемых показателей и построения планов на основе полученных моделей.

Дальнейшее развитие комплекса напрямую зависит от мотивации руководителей к системному анализу нефинансовой сферы предприятия и формирования базы фактологических данных, достаточной для разработки единого прогнозно – аналитического комплекса РОСТ. Безусловно, необходима и широкая популяризация опыта предприятий, использующих АДК РОСТ для принятия управленческих решений на регулярной основе.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Зайцев А.А. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и природной ренты. Вопросы Экономики. 2016; (9).
2. Голдратт Э. Стоя на плечах гигантов. Производственные концепции и их отражение в прикладных решениях. Пример Hitachi Tool Engineering. Теория ограничений. Создание решающего конкурентного преимущества. Киев: Изд-во Алексея Капусты, 2009. 266 с.
3. Н.М. Сладкова, О.А. Ильченко. Производительность труда: подход к разработке типовых опережающих показателей результат-ориентированной системы труда. Социально-трудовые исследования. 2019;36(3):73-85. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-86-97.
4. Клейнер Г.Б. Проблемы реформирования отечественных предприятий. Экономическое возрождение России. 2019; (2).
5. Балацкий Е. В. Екимова Н. А. Микроэкономические инструменты обеспечения роста производительности труда в российской экономике. Экономика. Налоги. Право. 2019;12(6):17-29. DOI: 10.26794/1999-849X-2019-12-6-17-29.
6. Гусев А. А. Цифровизация трудовых отношений и ее влияние на производительность труда и стоимость компаний. Экономика. Налоги. Право. 2019; 12(6):39-47. DOI: 10.26794/1999-849X-2019-12-6-39-47.
7. Рязанцева М. В. Развитие цифровых компетенций как источник роста производительности труда. Экономика. Налоги. Право. 2019; 12(6):77-85. DOI: 10.26794/1999-849X-2019-12-6-77-85.
8. Сагынбекова А. С. Цифровая экономика: понятие, перспективы, тенденции развития в России. Теория. Практика. Инновации. 2018;(4): 255-267.
9. 11 важных мыслей про лидерство от директоров «Билайна», ivi, Ginza Project и eBay. Генеральный директор. 2020; (2).
10. Коллинз Джим. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет. Джим Коллинз; пер. с англ. – 18-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2017.
11. Michael Mankins. Great Companies Obsess Over Productivity, Not Efficiency/ Harvard Business Review, 03.2017.
12. Платыгин Д.Н., Сладкова Н.М. Методологические подходы к описанию лучших практик по повышению производительности труда. Социально-трудовые исследования. 2019;1(34).
13. Автоматизированный диагностический онлайн-комплекс РОСТ. Платыгин Д.Н., Омельченко И.Б., Сладкова Н.М., Кузнецова Е.А., Михина Т.В., Джума В.И. Свидетельство о регистрации программы для ЭВМ RU 2019617410, 06.06.2019. Заявка № 2019616391 от 03.06.2019.
14. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес; пер. с англ. под ред. А. Г. Сеферяна. СПб.: Питер, 2013.
15. Детмер У. Теория ограничений Голдратта: Системный подход к непрерывному совершенствованию / Уильям Детмер; Пер. с англ. 2-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.

#### REFERENCES

1. Zaitsev A.A. Cross-country differences in labor productivity: the role of capital, technology level and natural rent // Voprosy ekonomiki. 2016; (9).
2. Goldratt E. Standing on the shoulders of giants: production concepts versus production applications. The Hitachi Tool Engineering example. Theory of constraints. Creating a decisive competitive advantage // Kiev: Aleksei Kapusta, 2009 (266).
3. Sladkova N.M., Il'chenko O.A. Labor productivity: an approach to the development of standard leading indicators of a result-oriented labor system // Social and labor studies. 2019; 35(2):73-85. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-35-2-86-97.
4. Kleiner G. B. Problems of reforming domestic enterprises // Economic Revival of Russia. 2019; (2).

5. Balatskii E. V., Ekimova N. A. Microeconomic instruments for ensuring labor productivity growth in Russian economy // *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2019;12(6):17-29. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2019-12-6-17-29.
6. Gusev A. A. Digitalization of labor relations and its impact on labor productivity and company value // *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2019;12(6):39-47. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2019-12-6-39-47.
7. Ryazantseva M. V. Developing digital competences as a labor productivity growth source // *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2019;12(6):77-85. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2019-12-6-77-85.
8. Sagynbekova A. S. Digital economy: concept, prospects, development trends in Russia // *Teoriya. Praktika. Innovatsii.*
9. Eleven important thoughts about leadership from the directors of Beeline, ivi, Ginza Project and eBay // *General'nyi direktor.* 2020;(2).
10. Collins J. Good to Great: Why Some Companies Make the Leap...And Others Don't // Jim Collins; transl. from English. 18th ed. M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2017.
11. Mankins M. Great Companies Obsess Over Productivity, Not Efficiency // *Harvard Business Review*, 03.2017.
12. Platygin D.N., Sladkova N.M. Methodological approaches to the description of best practices for increasing labor productivity // *Social and labor research*, 2019; 1 (34).
13. Automated online diagnostic system ROLS. Platygin D. N., Omelchenko I. B., Sladkova N. M., Kuznetsova E. A., Mikhina T. V., Juma V. I. Certificate of registration of computer program RU 2019617410, 06.06.2019. Application No. 2019616391 dated 03.06.2019.
14. Adizes I. Managing a corporation lifecycle // transl. from English, ed. by A. G. Seferyan. - SPb.: Peter, 2013.
15. Dettmer W. Goldratt's Theory of Constraints: A Systems Approach to Continuous Improvement // William Dettmer. - 2nd ed. - M.: Alpina Business Books, 2008.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Надежда Михайловна Сладкова** – кандидат педагогических наук, директор по развитию, руководитель проектного офиса, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.  
n.sladkova@vcot.info.

**Ольга Александровна Ильченко** – руководитель проектов проектного офиса, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия.  
o.ilchenko@vcot.info.

#### ABOUT THE AUTHORS

**Nadezhda M. Sladkova** – Cand.Sci. (Ped.), Development Director, Head of the Project Office, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.  
n.sladkova@vcot.info

**Ol'ga A. Il'chenko** – Project Manager of the Project Office, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.  
o.ilchenko@vcot.info

#### **Заявленный вклад авторов:**

Сладкова Н. М. – разработка концепции РОСТ, руководство проектом по разработке АДК РОСТ, обобщение и интерпретация результатов, полученных в ходе апробации АДК РОСТ, подготовка введения, описания подходов к измерению барьеров и потенциала производительности труда.

Ильченко О. А. – участие в разработке АДК РОСТ, подготовка текста статьи.

#### **Authors' declared contribution:**

Sladkova N. M. – development of the ROLS concept, ADC ROLS project management, generalization and interpretation of the results of the ADC ROLS testing, preparing the introduction, description of approaches to measuring barriers and labor productivity potential.

Il'chenko O. A. – participation in development of ADC ROLS, preparing the text of the article.

*Статья поступила 10.02.2020; принята к публикации 14.02.2020*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 10.02.2020; accepted for publication on 14.02.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

# ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ГЕРМАНИИ: ПАРАМЕТРЫ, СТРУКТУРА, ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

**Г.П. Дегтярев**

ФГБНУ Национальный НИИ Общественного здоровья имени Семашко, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0001-5443-6588>

**А.Г. Дегтярев**

Институт экономики РАН, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-6325-6543>

## АННОТАЦИЯ

Основная цель исследования – изучение восприимчивости пенсионной системы Германии к социально-экономическим и демографическим изменениям в стране, в том числе вызванные старением населения. В центре внимания исследования – структура, параметры и основные характеристики пенсионной системы Германии.

Информационно-методологическую основу исследования, направленного на достижение поставленной цели, составили поиск, осмысление и систематизация разносторонней информации о пенсионной системе Германии.

Информационной основой исследования послужили материалы и публикации, обосновывающие необходимость реформирования пенсионной системы Германии в связи с насущными общественными потребностями, обширные статистические данные, характеризующие состояние пенсионной системы и позволяющие своевременно выявлять направления ее дальнейшего развития.

Авторы выявили, что осуществляется гибкое, мягкое, эволюционное реформирование пенсионной системы Германии. Значимыми стали параметрические реформы, обеспечивающие тонкую настройку пенсионной системы в условиях складывающихся социально-экономических реалий старения населения и изменений структуры занятости. С учетом долгосрочных трендов и тенденций принятие политических решений ответственными лицами, подготовка, тщательное обоснование и широкое публичное обсуждение намечаемых изменений пенсионной системы начинается в Германии задолго до их реализации.

Применяемая методика исследования, основанная на концептуальном осмыслении и упорядочении изученных материалов, позволяет выявить долгосрочные социально-экономические и демографические тенденции, подтверждаемые соответствующими статистическими данными, сформулировать и обосновать настоятельную необходимость подготовки и проведения назревшей пенсионной реформы.

Изученные и осмысленные материалы систематизированы и последовательно и изложены.

Детально представлен и проанализирован механизм измерения уровня страховых пенсий (коэффициент замещения) по завершении трудовой деятельности на основе нетто-заработной платы, индексации пенсий с учетом регулярно законодательно пересматриваемого минимального размера заработной платы.

Дан анализ и оценка важности учета индивидуальных условий выхода на пенсию, в том числе до достижения официально установленного пенсионного возраста, законодательно предоставляемым разнообразным возможностям, стимулирующим продолжение трудовой деятельности, сохранение возможности получать пенсию после выхода на пенсию в случае продолжения трудовой деятельности, учета личных и семейных обстоятельств, прежде всего, состояние здоровья.

Анализ особенностей пенсионной системы Германии, учитывающих демографические факторы старения населения, возможности создания условий для поддержания активного долголетия старшего поколения, позволяет ученым и специалистам, интересующимся пенсионной тематикой, объективно оценить состояние и выявить недостатки российской пенсионной системы.

Результаты исследования могут быть полезны научным организациям и государственным органам при разработке и реализации системных преобразований в пенсионной системе России.

**Ключевые слова:** солидарная составляющая пенсионной системы; нетто и брутто; заработная плата; профессиональные и частные пенсионные накопления; реформы Ристера и Рюрупа; пенсионная формула; старение населения; активное долголетие; работающие пенсионеры; занятость.

**Для цитирования:** Г.П. Дегтярев, А.Г. Дегтярев. Пенсионная система Германии: параметры, структура, основные характеристики. *Социально-трудовые исследования*. 2020;38(1):139-152. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-139-152.

ORIGINAL PAPER

## GERMANY'S PENSION SYSTEM: PARAMETERS, STRUCTURE, BASIC CHARACTERISTICS

**G.P. Degtyarev**

Federal State Scientific Institution "National Research Institute of Public Health named after N.A. Semashko"  
<https://orcid.org/0000-0001-5443-6588>

**A.G. Degtyarev**

Institute of Economics RAS  
<https://orcid.org/0000-0002-6325-6543>

### ABSTRACT

The aim of the article is to study the responses of the German pension system to the emerging socio-economic and demographic changes in the country, including those caused by aging of the population. The focus of the study is the structure, parameters and basic characteristics of Germany's pension system.

The methods employed by the study were searching, understanding and systematizing versatile information about the German pension system.

The informational basis of the study constituted of materials and publications substantiating the need to reform the German pension system due to current social needs, extensive statistical data, which characterized the state of the system and allowed for timely identification of directions for its further development.

The authors revealed that a flexible, mild, evolutionary reform of the German pension system is underway. Parametric reforms have become significant, providing fine-tuning of the pension system in the context of the emerging socio-economic realities of aging of the population and changes in the employment structure. Given the long-term trends, political decision-making by authorities, preparation, thorough justification and wide public discussion of the planned changes in the pension system in Germany start long before the implementation.

The applied research methodology, based on the conceptual understanding and structuring the materials, makes it possible to identify emerging long-term socio-economic and demographic trends, supported by relevant statistics, to formulate and justify the urgent need to prepare and implement an overdue pension reform. The studied and comprehended materials were systematized and consistently presented.

The authors thoroughly analyzed and presented the mechanism for measuring insurance pensions (replacement rate) after employment is complete, based on net wages, and pension indexation considering the regularly legislatively revised minimum wages.

They analyzed and assessed the importance of considering individual conditions of retirement, including before the officially established retirement age, various opportunities provided legislatively that stimulate continuing labor activity, preservation of the possibility to receive a pension after retirement in the event of continuing employment, personal and family circumstances, first of all, health condition.

The analysis of the German pension system features, considering the demographic factors of aging of the population, the possibilities to create conditions for maintaining active longevity of the older generation, allows scientists and specialists to objectively assess the condition and identify the shortcomings of the Russian pension system.

The study results may be useful to scientific organizations and government bodies in the development and implementation of systemic changes in the Russian pension system.

**Keywords:** solidary component of pension system; net and gross wages; professional and private pension savings; Riester and Rurup reforms; pension formula; aging of the population; active longevity; working pensioners; employment.

**For citation:** G.P. Degtyarev, A.G. Degtyarev. Germany's pension system: parameters, structure, basic characteristics. *Social and labor research*. 2020;38(1):139-152. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-139-152.

## ВВЕДЕНИЕ

Обязательное пенсионное страхование (ОПС) образует основное, ведущее, солидарное звено пенсионной системы Германии. Второй и третьей компонентами пенсионной системы, являются, соответственно, профессиональная компонента<sup>1</sup> (формируемая за счет средств юридических лиц) и частная (пополняемая за счет добровольных взносов) [1]. В Германии высок уровень доверия к проводимым пенсионным преобразованиям, поскольку всегда можно получить четкую, исчерпывающую консультацию. ОПС является самоуправляемой корпорацией публичного права с минимальным вмешательством государства. Профсоюзы и работодатели несут ответственность за развитие пенсионной системы.

Наряду с периодически проводимыми обоснованными и сбалансированными крупномасштабными пенсионными реформами осуществляется тонкая параметрическая настройка пенсионной системы.

Актuarные расчеты, осуществляемые в Германии на базе обширной, прежде всего, внутренней пенсионной статистики и учитывающие ожидаемые социально-экономические, в том числе, демографические, изменения в стране, позволяют получить прогнозы о состоянии солидарной составляющей пенсионной системы через 50-60 лет. Эти расчеты служат основой для разработки предложений по реформированию пенсионной системы, как правило, на период не менее 30 лет.

Особенностью параметрических пенсионных реформ является применение математических моделей (пенсионных формул) при эволюционной настройке пенсионной системы.

Одной из насущных проблем, решаемых эволюционными преобразованиями пенсионной системы, является создание условий для материального обеспечения достойного уровня и качества жизни пенсионеров, сохранения активного долголетия и продолжения трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста.

Для Германии характерен фактически непрерывный процесс пенсионных реформ, в котором в качестве наиболее значимых можно выделить реформы, проведенные в 1992, 2001 и 2005 гг. Основные новшества, введенные реформой 1992 г., заключались в установлении размера пенсий в ОПС в зависимости от нетто, а не брутто заработной платы, что позволяет корректно исчислять

коэффициент замещения как основного показателя соответствия страховой пенсии страхуемой заработной плате.

В мае 2001 г. был принят Закон ФРГ «О реструктуризации пенсий» и началась долгосрочная реформа, предложенная федеральным министром труда и социальных дел правительства Германии Вальтером Ристером. Реформа была направлена на восполнение недостатка средств в ОПС в будущем за счет добровольных отчислений лиц, застрахованных в ОПС на специальный (индивидуальный) накопительный пенсионный счет [2].

Государство никого не обязывает открывать такие счета, но законодательно установленные налоговые и иные льготы [3] и сложившееся доверие к пенсионной системе заинтересовали очень многих. Нет в Германии и специальных пенсионных фондов, работающих с пенсионными накоплениями, поскольку их создание привело бы к высоким накладным расходам. Формированием и администрированием пенсионных накопительных счетов занимаются страховые компании, многопрофильность страхования которых позволяет минимизировать неизбежные издержки. К данным страховым компаниям предъявляются особо жесткие требования по сертификации, поскольку им разрешено инвестировать пенсионные накопления.

Председатель правительственной комиссии по социальным реформам Берт Рюруп продолжил реформы В. Ристера, предложив повысить размер налоговых вычетов. Это было сделано для того, чтобы привлечь в систему пенсионных накоплений лиц с высокими доходами [4, 5]. Кроме того, Б. Рюруп предложил к 2031 г. мягко – на 2 года за 18 лет – повысить пенсионный возраст с 65 до 67 лет.

Фундаментальной можно считать пенсионную реформу, начатую 1 октября 2005 г. после принятия закона «О реорганизации системы обязательного пенсионного страхования». Ее цель – снижение издержек и повышение качества работы, совершенствование координации и самоуправления ОПС, в том числе за счет унификации сети информационных и консультативных центров пенсионной системы.

## ЭКОНОМИКА И ДЕМОГРАФИЯ

Германия – одна из богатейших стран мира. В 2017 г. ее ВВП составил около 3,3 трлн евро. Это четвертый показатель в мире после Китая, США и Японии [6].

<sup>1</sup> Закон ФРГ от 19.12.1974 «Об улучшении производственного материального обеспечения в старости» (Betriebsrentengesetz – BetrAVG с изм.)

Большинство предприятий в Германии – средние по размеру, с числом работников от 50 до 500 человек. Большая часть населения страны занята в сфере услуг: транспорт, туризм, образование, медицина, финансы и другие. Важнейшими отраслями промышленности являются автомобилестроение, машиностроение, химическая и электротехническая промышленности.

На 1 апреля 2018 г. в Германии проживало 82,8 млн человек, в том числе 9,8 млн не являющихся гражданами страны, около 44 млн лиц трудоспособного возраста, из них только 3,2% были безработными. Средний возраст проживающих в стране 44,4 года: женщин – 45,7 лет, мужчин – 43 года. Средний возраст граждан на 8-10 лет выше, чем лиц, не имеющих гражданства.

Внутренняя политика Германия направлена на справедливое распределение социальных благ в целях обеспечения гражданам страны достойного уровня жизни и разносторонней социальной поддержки нуждающимся. Продолжительность жизни в Германии в 2016 г. составила для мужчин – 78,3 лет, для женщин – 83,2 года, практически удвоившись с конца XIX века. Такое изменение объясняется в основном снижением смертности новорожденных и в пожилом возрасте.

На рост населения в Германии оказывают влияние различные факторы: рождаемость, смертность, миграция, корректировка расчетов и т.д.

### ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

С 2015 г. действует закон о минимальном размере оплаты платы<sup>2</sup>. МРОТ в Германии на 2019 г. составляет 9,19 евро брутто за час работы и ежегодно повышается [6, 7]. В некоторых отраслях производства законом установлены более высокие ставки. До его введения труд занятых на почти 4 млн рабочих мест оплачивался ниже минимальной ставки. В Восточной Германии так оплачивалось 11% рабочих мест. После того как закон вступил в силу количество таких мест сократилось почти на 2 млн. По минимальной ставке работает 61% женщин и 39% мужчин. Меньше «минималки» зарабатывают учащиеся и практиканты.

Средняя зарплата в Германии законом не установлена и варьируется в зависимости от региона, уровня образования, размера предприятия, отрасли производства, пола и некоторых других факторов [4].

В качестве показателей изменения размера

<sup>2</sup> Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348)

Таблица 1 / Table 1

### Состав населения по полу, 2017-2018 гг. / Population by gender, 2017-2018

Пол / gender	Численность, млн человек / Number, million people	Доля в общей численности, в % / Share in total number, in %
Мужчины	40,9	49,4
Женщины	41,9	50,6

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12942/gesetzliche-rentenversicherung.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

Таблица 2 / Table 2

### Численность населения по возрастным группам / Population by age

Возрастная группа, лет / Age, years	Численность, в млн человек / Number, million people	Доля в общей численности в % / Share in total number, in %
до 6 лет	4,6	5,6
с 6 до 15 лет	6,6	8,0
с 15 до 25 лет	8,7	10,5
с 25 до 45 лет	20,5	24,8
с 45 до 65 лет	24,7	29,8
65 лет и больше	17,7	21,4

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12942/gesetzliche-rentenversicherung.html> (дата обращения / accessed on 05.11.2019)

заработной платы используются два индекса: реальной заработной платы (Reallohnindex) и номинальной заработной платы (Nominallohnindex). Оба индикатора представляют собой процент изменения заработной платы по отношению к 2015 г., взятому за основу как 100%.

Мужчины в Германии зарабатывают больше, чем женщины. Только в 13% случаев женщины зарабатывают больше, чем их мужья. Однако разница в зарплатах мужчин и женщин постепенно сокращается [8].

В таблице 6 представлены данные об изменении заработных плат (брутто) мужчин и женщин при полной занятости и с учетом всех дополнительных выплат.

Заработная плата квалифицированных специалистов и руководящих работников во многом зависит от региона (где они проживают и работают) и может различаться на 40%. Наиболее высокие зарплаты получают в южных землях Германии, самые низкие – в землях бывшей ГДР. На крупных предприятиях зарплаты по одним и тем же профессиям значительно выше, чем на небольших фирмах. Так, зарплата врачей в лечебном учреждении с численностью работников более 1000 человек на 30% выше зарплаты врачей в учрежде-

Таблица 3 / Table 3

## Факторы, влияющие на численность населения, человек / Factors affecting the population, people

Год / Year	Рождаемость / Fertility	Смертность / Mortality	Рождаемость – смертность / Fertility-Mortality	Миграция, приехавшие / Migration, arrivals	Миграция, уехавшие / Migration, left	Приехавшие – уехавшие / arrivals-left
2014	714 927	868 356	-153 429	1 464 724	914 241	+550 483
2013	682 069	893 825	-211 756	1 226 493	797 886	+428 607
2012	673 544	869 582	-196 038	1 080 936	711 991	368 945
2011	662 685	852 328	-189 643	958 299	678 969	279 330
2010	677 947	858 768	-180 821	798 282	670 605	+127 677

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12942/gesetzliche-rentenversicherung.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

ниях, где работают менее 500 человек. Зарплата же инженеров при таких условиях может отличаться на 10%.

Согласно данным Федерального ведомства по статистике после удержания всех налогов и социальных сборов нетто-зарплата в Германии на 2017 г. составила (в зависимости от семейного положения) 59 – 67% брутто-зарплаты.

В таблице 7 представлены сведения о средних брутто и нетто-зарплатах за 2008-2017 гг. [9].

## СИСТЕМА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ: ВЗНОСЫ И ФИНАНСЫ

В 2017 г. численность граждан в Германии в возрасте свыше 65 лет достигла 17,5 млн человек.

Пенсионные взносы (18,6% от брутто-зарплаты) уплачивают чуть более 37 млн работающих, что составляет около 215 млрд евро ежегодных поступлений в Пенсионную кассу. В 2017 г. бюджет системы обязательного социального страхования в Германии составил более 625 млрд евро [10]. В августе 2018 г. было принято решение, что до 2025 г. пенсионные отчисления не превысят 20% брутто-заработной платы.

Если заработок составляет менее 450 евро в месяц, то 15% взносов оплачивает работодатель и только 3,6% работник.

СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ  
В СИСТЕМЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО  
СТРАХОВАНИЯ В 2019 ГОДУ

Еще четыре года назад ставка взносов на пенсионное страхование неуклонно повышалась, но в 2016 г. размер пенсионных взносов был снижен до уровня 1990 г. [3].

При расчетах, связанных с начислением пенсии, используется средняя брутто-зарплата (в 2017 г. средняя зарплата составила 3091,92 евро), рассчитываемая независимо от сектора экономики и времени занятости на рабочем месте, на которую начисляются страховые взносы.

Таблица 4 / Table 4

## Средняя продолжительность жизни, лет / Life expectancy, years

Период / Period	Мужчины / Men	Женщины / Women
2013/2015	78,2	83,1
2010/2012	77,7	82,8
2001/2003	75,6	81,3
1993/1995	73,0	79,4
1991/1993	72,5	78,2
1871/1881	35,6	38,5

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12942/gesetzliche-rentenversicherung.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

Таблица 5 / Table 5

## Изменение МРОТ / Changing the minimum wage

Год / Year	Часовая ставка, евро / Hourly rate, euro	Месячная оплата, 160 часов, евро / Monthly wage, 160 hours, euro
2015	8,50	1360,00
2017	8,84	1414,40
2019	9,19	1470,40
2020	9,35	1496,00

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12942/gesetzliche-rentenversicherung.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

Для расчета нетто-зарплаты (после уплаты взносов, налогов и сборов) используется средний показатель в размере 64%.

Частное лицо может добровольно уплачивать страховые взносы исходя из минимальной и максимальной суммы взноса. В 2019 г. минимальная сумма взносов в месяц составляет 83,70 евро, а максимальная – 1246,20 евро.

Минимальная сумма высчитывается как процент взноса с минимальной суммы оплаты труда в 450 евро, т.е.  $450 * 18,6\% = 83,70$  евро.

## НАЛОГИ И СОЦИАЛЬНЫЕ СБОРЫ

Размер зарплаты, выплачиваемой работнику, фиксируется в трудовом договоре как брутто-зарплата (Brutto-Arbeitslohn), т. е. сумма, из которой

еще не были удержаны налоги и социальные сборы.

Сумма заработной платы, которую работник получает на свой банковский счет, называется нетто-зарплата (Netto-Arbeitslohn).

Из зарплаты удерживаются следующие налоги, сборы и страховые взносы:

- Налог на доходы физических лиц / подоходный налог (Einkommensteuer / Lohnsteuer).
- Церковный налог (Kirchensteuer) – если человек принадлежит к одной из церквей, собирающей с верующих налоги (официально выйдя из церкви, можно избежать уплаты).
- Налог солидарности (Solidaritätszuschlag) – 5,5%.
- Обязательное медицинское страхование.
- Обязательное пенсионное страхование.
- Обязательное страхование на случай необходимости в уходе.

Кроме заработной платы компании могут выплачивать работникам единовременные денежные пособия к Рождеству, отпуску и другие.

Не облагаются социальными сборами следующие выплаты:

- Оплата расходов на уход за ребенком (Kindergarten или Tagesmutter).
- Оплата проезда на работу и назад.
- Оплата фитнес-студии или оздоровительных курсов.
- Продажа продуктов собственного производства по сниженной цене работникам предприятия.

В Германии действует прогрессивная шкала налогообложения на доходы физических лиц. Начальная ставка подоходного налога в Германии составляет 14%, максимальная – 45%. С заработка, превышающего необлагаемый налогом минимум, взимается налог 14%. Увеличенная ставка применяется к разнице между суммой более низкой ставки и суммой более высокой ставки.

В Германии введено шесть налоговых классов, присваиваемых плательщикам подоходного налога в зависимости от семейного положения:

I. Лица, не состоящие в браке и не имеющие детей.

II. Родитель, воспитывающий детей в одиночку.

III. и V. Семейные пары, у которых большая разница в доходах.

IV. Семейные пары, у которых незначительная разница в доходах.

VI. При наличии нескольких мест работы.

Классами устанавливаются необлагаемые налогом минимумы заработной платы. Для семейных пар выгодны 3 и 5 классы при большой разнице в доходах мужа и жены [9].

Таблица 6 / Table 6

**Средние зарплаты (брутто) мужчин и женщин / Average wages (gross) for men and women**

Календарный год / Calendar year	Зарплата мужчин, евро в месяц / Men's wage, euros per month	Зарплата женщин, евро в месяц / Women's wage, euros per month	Разница, евро / Difference, Euro
2008	3'294.00	2'661.00	633.00
2009	3'320.00	2'729.00	591.00
2010	3'416.00	2'791.00	625.00
2011	3'508.00	2'861.00	647.00
2012	3'595.00	2'925.00	670.00
2013	3'645.00	3'007.00	638.00
2014	3'728.00	3'075.00	653.00
2015	3'810.00	3'161.00	649.00
2016	3'810.00	3'161.00	649.00
2017	3'964.00	3'330.00	634.00

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12942/gesetzliche-rentenversicherung.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

Таблица 7 / Table 7

**Средние брутто и нетто-зарплаты в месяц, евро / Average gross and net monthly salaries, euros**

Год / Year	Брутто-зарплата / Gross salary	Нетто-зарплата / Net salary
2017	3'771.00	2'413.44
2016	3'703.00	2'369.92
2015	3'612.00	2'311.68
2014	3'527.00	2'257.28
2013	3'449.00	2'207.36
2012	3'391.00	2'170.24
2011	3'311.00	2'119.04
2010	3'227.00	2'065.28
2009	3'141.00	2'010.24
2008	3'103.00	1'985.92

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12942/gesetzliche-rentenversicherung.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

**ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ, ВИДЫ ПЕНСИЙ И ПОСОБИЙ**

С началом трудовой деятельности человек считается застрахованным в системе ОПС. Федеральное пенсионное страховое ведомство Германии – Deutsche Rentenversicherung осуществляет начисление и выплату пенсии (Rente), некоторых видов пособий. Всем застрахованным лицам присваивается личный страховой номер (Versicherungsnummer) и открывается счет. Регистрацию может осуществить работодатель, биржа труда, больничная касса.

Каждому застрахованному лицу старше 27 лет ежегодно направляется информационное письмо о размере пенсии, на которую он может расчи-

Таблица 8 / Table 8

**Страховые взносы в системе обязательного социального страхования, 2019 г. / Insurance premiums in the mandatory social insurance system, 2019**

Вид страхования / Type of insurance	Всего из брутто-зарплаты, % / Total of gross salary, %	Доля работника / Employee's share	Доля работодателя / Employer's share	Ограничение Bemessungsgrenze / Restriction Bemessungsgrenze
Пенсионное страхование (Rentenversicherung)	18,60 %	9,30 %	9,30 %	80.400,00 €/год (Западная Германия), 6.700 €/месяц (Западная Германия), 73.800,00 €/год (Восточная Германия), 6.150€/месяц (Восточная Германия)
Медицинское страхование (Krankenversicherung)	14,60 %	7,30 % + 50% от доп. взноса	7,30 % + 50% от доп. взноса	54.450,00 €/год 4.537,50 €/месяц
Страхование от несчастного случая (Unfallversicherung)	1,6%		1,6%	-
Страхование по безработице (Arbeitslosenversicherung)	2,50 %	1,25 %	1,25 %	6.700 €/месяц (Западная Германия), 6.150 €/месяц (Восточная Германия)
Страхование по уходу (Pflegeversicherungen)	3,05%	1,525%	1,525%	54.450,00 €/год 4.537,50 €
<b>ВСЕГО:</b>	<b>40,35 %</b>	<b>19,375 %</b>	<b>20,975 %</b>	

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

Таблица 9 / Table 9

**Бюджет системы социального страхования, млрд. евро, 2017 г. / Social insurance budget, billion euros, 2017**

Вид страхования / Type of insurance	Доходы / Revenue	Расходы / Expenses	Сальдо / Balance
Медицинское страхование (Krankenversicherung)	222 665	221 852	813
Пенсионное страхование (Rentenversicherung)	323 691	326 155	- 2 463
Страхование от несчастного случая (Unfallversicherung)	15 646	15 646	0
Страхование на случай потребности в постороннем уходе (Pflegeversicherungen)	32 030	31 003	1 027
Страхование на случай безработицы (Arbeitslosenversicherung)	36 352	30 889	5 463

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

тывать при выходе на пенсию (практически через 40 лет!).

Пенсионный возраст может наступить и раньше законодательно установленного срока. Право на получение пенсии по пенсионному страхованию наступает только в случае, если застрахованный участвовал в ОПС не менее 5 лет.

В страховой стаж включаются периоды получения пособия по безработице (ALG-I), по уходу за ребенком в течение первых трех лет после рождения или больным членом семьи. За эти периоды неуплаты страховых взносов пенсия рассчитывается в среднем размере. Таким образом, размер пенсии зависит от уплаченной суммы страховых взносов и продолжительности их уплаты (страховой стаж).

Получение любого вида пенсии в Германии возможно только после подачи заявления на получение пенсии (Rentenantrag).

#### ВИДЫ ПЕНСИЙ

В зависимости от жизненной ситуации, возраста, пола и других условий, могут выплачиваться разные виды пенсии [9]:

- Пенсия по возрасту (Altersrente).
- Пенсия с 63/65 лет в зависимости от года рождения для лиц, работающих длительное время (45 лет участия в ОПС).
- Повышенная пенсия для лиц, которые в связи с заболеванием или несчастным случаем больше не могут работать или могут работать только ограниченно (Erwerbsminderungsrente).

Таблица 10 / Table 10

**Средняя зарплата, 2017 г. (данные Пенсионной кассы) / Average wage, 2017 (data by the Pension Fund)**

Период времени / Period of time	Зарплата, в евро / Salary, in euro	Зарплата, в руб. / The salary in rubles
Брутто-зарплата (до уплаты налогов и сборов):		
Годовая	37'103.00 €	2'627'678.98 RUB
Месячная	3'091.92 €	218'973.25 RUB
Недельная	772.98 €	54'743.31 RUB
Часовая	19.32 €	1'368.58 RUB
Нетто-зарплата (после уплаты налогов и сборов):		
Годовая	23'745.92 €	1'681'714.55 RUB
Месячная	1'978.83 €	140'142.88 RUB
Недельная	494.71 €	35'035.72 RUB
Часовая	12.37 €	875.89 RUB

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

Таблица 11 / Table 11

**Необлагаемые налогом минимумы, 2018 г. / Tax-free minimums, 2018**

Жизненная ситуация / Life situation	Годовая сумма, евро / Annual amount, euro	Налоговый класс / Tax class
Основная сумма на 1 человека	9'000,00	I, II, IV
Семейная пара, двойная сумма	18'000,00	III
Без необлагаемого минимума	0,00	V, VI
Необлагаемый минимум на 1 ребенка дополнительно к минимуму родителей	7'428,00	

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

- Пенсия для женщин с 60 лет, рожденных до 1952 г. и соответствующих некоторым другим требованиям (Altersrente für Frauen).
- Пенсия для шахтеров, работающих постоянно под землей, с 60 лет.
- Пенсия вдове или вдовцу, сироте умершего (Hinterbliebenenrente).
- Пособие в связи с низкой страховой пенсией (Grundsicherung).

При нетрудоспособности (полной или частичной) в связи с болезнью или несчастным случаем можно рассчитывать на получение пенсии до достижения пенсионного возраста (Erwerbsminderungsrenten). Право на данную пенсию приобретается и в случае, если взносы не вно-

Таблица 12 / Table 12

**Пенсионный возраст / Retirement age**

Год рождения / Year of birth	Наступление пенсионного возраста / Retirement age
до 1947	65 лет
1947-1958	К 65 годам добавляется 1 месяц за 1 прошедший год
1958	66 лет
1959-1963	К 66 годам добавляются 2 месяца за 1 прошедший год
с 1964	67 лет

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

сились минимальный срок, а именно, 5 лет. Если несчастный случай произошел на работе в самом начале трудовой деятельности (при оплате только одного взноса в пенсионное страхование), человек может рассчитывать на получение пенсии по нетрудоспособности. Учитывается профессиональное заболевание, ограничивающее трудоспособность. Если нетрудоспособность наступила из-за бытовой травмы или болезни, пенсию могут получать только те, кто, как минимум, в течение года платил взносы на ОПС.

Пенсия по частичной нетрудоспособности выплачивается в случае, если человек может работать менее 6 часов в день не только по своей специальности, но на любой другой работе, что устанавливается на основании медицинского заключения.

Пенсию горнорабочих, шахтеров застрахованное лицо может получить при достижении 60 лет при не менее, чем 25-летнем горном стаже, в течение которого делались отчисления на пенсионное страхование.

Госслужащие в Германии, полицейские, судьи, военнослужащие, работники церкви и участники других общественных служб получают особую пенсию для госслужащих (Ruhegehalt или Pension), которая существенно выше средних пенсий по стране.

Для инвалидов с утратой трудоспособности (Grad der Behinderung – GdB) на 50% и более предусмотрена возможность досрочного выхода на пенсию.

При расторжении брака пенсии супругов делятся судом поровну.

На 1 января 2018 г. средний размер пенсии после вычета социальных сборов (нетто-пенсии) по Западной Германии составил для мужчин 1018 евро, для женщин 630 евро в месяц. Пенсия мужчин значительно выше пенсии женщин. Средняя пенсия составляет 770 евро в месяц.

Данные о среднем размере пенсии в Германии публикуются отдельно по землям западной и восточной Германии.

Минимальный уровень доходов граждан на 2016 г. правительством Германии был установлен в размере 8820 евро в год на человека, или 735 евро в месяц. Пенсии почти 40% пенсионеров не дотягивают до этого уровня. Среди получающих пенсию менее 200 евро в месяц значительно число тех, кто работал большую часть жизни на себя, самостоятельно откладывая себе на старость. Немногим более 18% пенсионеров получают пенсию, превышающую прожиточный минимум менее чем на 200 евро, а почти 30% пенсионеров получают пенсию между 900 и 1500 евро. Лишь 12% немецких пенсионеров имеют пенсионные выплаты более 1500 евро в месяц.

У большинства пенсионеров, получающих небольшую пенсию, нет иных источников дохода.

С 1 июля 2019 г. в западных землях Германии и в землях бывшей ГДР пенсии существенно повышены, соответственно, на 3,18 и 3,91%.

Министр труда Германии Хубертус Хайль (Hubertus Heil) заявил о «необычайно радующем развитии ситуации с пенсиями». Сделан очередной шаг к выравниванию пенсий на востоке и западе страны, которое должно быть достигнуто к 2024 г. После июльского повышения, «восточная пенсия» составляет 96,5 % от «западной».

В 2017 г. в Германии была введена минимальная пенсия – Solidarische Lebensleistungsrente / Mindestrente, основным условием ее получения является не менее чем 35-летний стаж уплаты взносов в пенсионную кассу – Deutsche Rentenversicherung (DRV).

Если при достижении пенсионного возраста или невозможности работать в связи с инвалидностью недостаточно средств для нормальной жизни, то человек имеет право на получение социального пособия (Grundsicherung). Опросы показали, что введение минимальной пенсии поддержало 2/3 населения. Работники с низкой зарплатой, достигнув пенсионного возраста, получают пенсии, которые меньше, чем выплаты по социальному пособию по старости Grundsicherung im Alter (GiA).

На основании проверки семейного дохода (Bedürftigkeitsprüfung) получатель маленькой пенсии приобретает право на социальную помощь GiA.

Если общий доход составляет менее 838 евро в месяц (2018 г.), то можно подать заявление на получение социального пособия Grundsicherung.

При расчете и назначении данного пособия учитываются все получаемые доходы.

Размер пособия Grundsicherung зависит от жизненной ситуации (Regelbedarfsstufen) и составляет от 374 до 416 евро в месяц.

Дополнительно к данной сумме по факту расходов выплачиваются денежные средства на жилье, отопление, а также на ремонт и некоторые другие потребности по факту расходов.

#### СРЕДНЯЯ И СТАНДАРТНАЯ РАСЧЕТНАЯ ПЕНСИЯ

Стандартная расчетная пенсия (Standardrente, Eckrente) – сумма, на которую теоретически мог бы рассчитывать человек, имеющий непрерывный трудовой (страховой) стаж не менее 45 лет, что встречается крайне редко.

В 2018 г. стандартная расчетная брутто-пенсия составила 1'441,35 евро, а нетто-пенсия – 1'264 евро.

В августе 2018 г. в Германии было принято решение до 2025 г. поддерживать расчетную пенсию на уровне не ниже 48% – достаточно высокий размер пенсии [8]. Конвенция МОТ № 102 предлагает уровень пенсий не ниже 40% для определенной категории работников.

Стаж работы мужчин в Германии, в среднем, составляет 40, а женщин – 30 лет. В связи с учебой многие поздно начинают трудовую деятельность, а женщины прерывают работу в связи с рождением ребенка.

#### ПЕНСИОННАЯ ФОРМУЛА

Для расчета пенсии в Германии, используется следующая формула:

$$\text{Ежемесячная пенсия} = EP * ZF * AR * RF$$

EP (Entgeltpunkte) – расчетные накопленные баллы застрахованного лица. Ежегодно пенсионные отчисления сравниваются со средними отчислениями и, соответственно, застрахованное лицо получает 1 пункт (балл), если его отчисления являются средними или меньше/больше одного пункта, в зависимости от суммы отчислений.

ZF (Zugangsfaktor) – возрастной фактор, равный 1 при выходе на пенсию при наступлении пенсионного возраста. Если застрахованное лицо выходит на пенсию в более раннем или позднем возрасте, то данный показатель, соответственно, меньше или больше 1.

AR (Aktueller Rentenwert) – стоимость пенсионного балла. Данный показатель в евро меняется в зависимости от экономической ситуации в стране. В 2016 г. данный показатель составил

Таблица 13 / Table 13

Размеры средних пенсий в месяц, 2018 г. (виды пенсий, для западной части ФРГ, мужчины и женщины) / Average monthly pensions, 2018 (types of pensions, for Western Germany, men and women)

Вид пенсии / Type of pension	Средняя пенсия мужчин, евро / Average pension for men, euro	Средняя пенсия женщин, евро / Average pension for women, euro	Средняя пенсия мужчин и женщин, евро / Average pension for men and women, euro	Средняя пенсия мужчин и женщин, руб.* / Average pension for men and women, RUB.*
Пенсия в связи с нетрудоспособностью	782,00	751,00	766,00	54'491.02
Пенсия в связи с наступлением пенсионного возраста	1095,00	622,00	835,00	59'399.48
Пенсия в связи со смертью	294,00	625,00	564,00	40'121.32
ПО ВСЕМ ВИДАМ ПЕНСИЙ	1018,00	630,00	770,00	54'775.57

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

\* Курс евро, условно, принят 71,14 руб.

30,45 евро для Западной части Германии (ФРГ), и 28,66 евро для Восточной части.

RF (Rentenartfaktor) – фактор вида пенсии, изменяющийся в зависимости от вида пенсии. Для пенсии по возрасту или полной потери трудоспособности данный показатель равен 1, при частичной потере трудоспособности – 0,5, по вдовству – 0,6 и т.д.

Согласно данной формуле факторами, оказывающими влияние на размер ежемесячной страховой пенсии, являются:

- размер пенсионных отчислений;
- продолжительность уплаты пенсионных взносов;
- возраст выхода на пенсию;
- экономическая ситуация;
- вид пенсии.

#### РАБОТАЮЩИЕ ПЕНСИОНЕРЫ

Продолжение работы после достижения пенсионного возраста позволяет увеличить размер пенсии на 6% в год. Но многие пенсионеры не хотят продолжать работать, а некоторые соглашаются на сокращение пенсионных выплат, выходя на пенсию в 63 года. По данным Пенсионной кассы, в 2017 г. чуть более четверти миллиона немцев подали соответствующие заявления. Прирост «досрочников» составил +5% по сравнению с 2016 г. [11].

Государственные служащие, по закону, обязаны покинуть свое рабочее место по достижению пенсионного возраста. В частных фирмах отношение к работе пенсионеров неоднозначное. Чем меньше фирма, тем чаще предлагают оставаться на рабочем месте, предлагая гибкие условия труда.

Около 11% работников пенсионного возраста продолжают работать полный или неполный ра-

бочий день. Их доля за десять лет выросла более чем в два раза и, по мнению экспертов, будет расти и дальше. Если в 2000 г. только 20% граждан в возрасте от 60 до 65 лет продолжали трудиться, то к 2017 г. таких стало свыше половины. Среди работающих пенсионеров 64% мужчин.

Около 19% пенсионеров регулярно помогают детям и внукам, 33% – от случая к случаю. Исследования показывают, что помощь детям родителей-пенсионеров зависит, прежде всего, от расстояния между местами их проживания.

В Германии все больше фирм предлагает пенсионерам работу в социальной сфере, например, помощь соседям, имеющим маленьких детей, которая заключается в том, чтобы встретить или взять ребенка из школы, накормить его и другое. Пенсионеры получают небольшое вознаграждение и заняты 2-3 часа в день. «Место работы» находится в шаговой доступности. Выгода от такой деятельности обоюдная: родители могут больше времени уделять работе, доверяя детей знакомым людям, а пенсионеры обеспечивают себе круг общения и возможность подработать. Подобные отношения соседей улучшают качество жизни, формируя высокий уровень доверия между людьми.

Более трети работающих пенсионеров в возрасте до 74 лет вынуждены трудиться по причине недостатка средств к существованию. 58% работающих пенсионеров не скрывают, что работа позволяет получить дополнительный доход и ощущать востребованность.

Лидеры профсоюзов считают, что пенсионеры вынуждены работать, чтобы сводить концы с концами. Это – «красная карточка» пенсионной системе и правительству. Плативший пенсионные взносы в течение всей своей трудовой жизни

Таблица 14 / Table 14

## Численность пенсионеров на 1 января 2018 г. / Number of pensioners as of January 1, 2018

Земли Германии / Of The Earth Germany	Число мужчин на пенсии / Number of men in retirement	Число женщин на пенсии / Number of women in retirement	Общее число пенсионеров / Total number of pensioners
Западная часть Германии (ФРГ)	7'713'472	12'547'390	20'526'925
Восточная часть Германии (ГДР)	1'931'420	3'157'837	5'134'755
ВСЕГО:	9'644'892	15'705'227	25'661'680

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

должен получать достойную пенсию без необходимости работать или обращаться за помощью к государству. Любая пенсия должна превышать пособие по старости (Grundsicherung).

Получая социальное пособие вместо пенсии, проработавшие многие годы пожилые граждане, чувствуют себя морально и финансово ущемленными. При достижении пенсионного возраста многие в меру своих физических и интеллектуальных возможностей хотели бы продолжить работу, применять богатый профессиональный опыт.

Экономика нуждается в таких работниках. Но поскольку практически все заработанные деньги вычитаются из выплачиваемого социального пособия, у пенсионеров отсутствует экономическая заинтересованность в работе, многие получатели GfA подрабатывают неформально. Введение минимальных пенсий (Mindestrente) позволило бы снизить распространенность неформальных схем.

В Германии принят Закон о «гибкой» пенсии – (Flexirentengesetz–FlexiG), расширяющий возможности трудовой деятельности пенсионеров, позволяющий представителям старшего поколения не только пополнить личный бюджет, но и увеличить размер начисляемой им пенсии. Германия уже ощущает приток на рынок труда опытных работников [11]. Все больше пожилых людей стремятся работать как можно дольше, чему способствует улучшение условий труда. Но, значительному числу желающих не удается удержаться на рабочем месте до наступления пенсионного возраста, что странно, поскольку согласно статистике специалисты старшего возраста, обладающие знаниями и многолетним опытом, должны быть востребованными в условиях острого дефицита квалифицированных кадров.

Чтобы представители старшего поколения могли продолжить трудиться, необходимо, по мнению правительства, предоставить им возможность самостоятельно выбирать способ перехода

Таблица 15 / Table 15

## Пособие Grundsicherung в месяц, 2018 г. (минимальное обеспечение в пенсионном возрасте) / Grundsicherung allowance per month, 2018 (minimum security at retirement age)

Жизненная ситуация / Life situation	Пособие, в евро / Allowance, in euros
Одинокие	416,00
Совместно проживающие взрослые	374,00

Источник / Source: <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (дата обращения / accessed on: 05.11.2019)

от трудовой жизни к пенсии с учетом индивидуальных особенностей и личных устремлений. Наиболее предпочтительным является совмещение частичной трудовой деятельности с выплатой досрочно оформленной пенсии.

Не менее важно, чтобы, получив возможность продолжить работать, пожилые люди могли как можно дольше оставаться в строю, для чего необходимо своевременно устранять риски здоровью, влияющие на их трудоспособность, что можно достичь повышением уровня профилактики заболеваний, совершенствованием систем реабилитации и последующего наблюдения за здоровьем пациентов. Это должно обеспечить активное участие в трудовой жизни, невзирая на возраст.

В 2014 г. в ходе очередного реформирования системы ОПС были созданы предпосылки для сохранения рабочих мест при приближении пенсионного возраста работающих, появилась возможность продлевать договор найма и после выхода на пенсию. Принято решение существенно расширить правовые основания гибкого перехода от трудовой жизни к статусу пенсионера.

На основе предложений рабочей группы экспертов правительство Германии внесло в законы о пенсионном обеспечении (SGB VI) и содействия занятости (SGB III) изменения, которые позволят существенно улучшить условия труда пожилых людей как в предпенсионный период, так и после выхода на заслуженный отдых.

Новые законодательные положения расширяют возможности оптимального сочетания частичной занятости с получением досрочно оформленной пенсии. Заработок и пенсия, которая может начисляться как в полном размере, так и частично, гибко сочетается с конкретной ситуацией пенсионера, что позволяет реализовать условия работы как приемлемые для работодателя, так и обеспечивающие материальную выгоду работающему лицу.

Пенсионер в рамках подработки может зарабатывать (с сохранением полной пенсии) до 6300 евро в год. При превышении этой суммы из пенсии будут вычитаться только 40% заработка. Новые правила действуют и в отношении пенсий, назначенных в связи со снижением трудоспособности.

Лица, оформившие пенсию, обычно прекращают участие в пенсионном страховании. Новый закон внес изменения: пенсионеры, вышедшие на пенсию до достижения пенсионного возраста, остаются застрахованными. Работая и одновременно получая пенсию, они отчисляют взносы в пенсионную кассу и получают возможность повысить размер последующих пенсионных выплат. Застрахованными остаются и оформившие пенсию после достижения пенсионного возраста. Добровольное участие в страховании стимулирует пожилых людей продолжать активную трудовую деятельность, поскольку, продолжая работать и платить взносы, они набирают добавочные пенсионные баллы – Entgeltpunkte и, таким образом, увеличивают размер пенсии.

Досрочное получение пенсии ведет к сокращению пенсионных выплат на 0,3% за каждый месяц ее назначения раньше срока. Но потери в размере досрочно оформленной пенсии могут быть компенсированы за счет заблаговременного добровольного отчисления в пенсионную кассу дополнительных страховых взносов. Ранее такие взносы можно было уплачивать, начиная с 55 лет. Новый закон снижает возрастную границу до 50 лет, что заметно расширяет возможности выбора сроков уплаты и размеров взносов, а также позволяет тем, кто планирует выйти на пенсию до достижения пенсионного возраста, минимизировать финансовые потери ее досрочного оформления.

Новые положения закона, в части предупреждения утраты трудоспособности, а также реабилитации направлены, прежде всего, на улучшение социальной адаптации членов пенсионных касс.

Нововведения способствуют поддержанию здоровья и трудоспособности застрахованных лиц, содействуют продолжению их участия в трудовой жизни.

Гибкий переход на пенсию предусматривает также предоставление полной информации о различных вариантах смены трудовой деятельности. Данные о размере ожидаемой пенсии дополняются сведениями о преимуществах или недостатках досрочного оформления пенсии по сравнению с уходом на заслуженный отдых по достижении пенсионного возраста. При этом учитываются обстоятельства каждого клиента пенсионной кассы.

В Германии продолжается дискуссия о повышении пенсий, в частности, о введении базовой пенсии, которая будет выше действующей минимальной почти в два раза – на 447 евро. Базовая пенсия будет назначаться проработавшим не менее 35 лет и получавшим минимальную зарплату. Тот, кто десятилетиями тяжело работал, имеет право получать значительно больше, чем тот, кто не работал вовсе: «это вопрос уважения трудовой деятельности». Базовую пенсию предполагается ввести до 1 января 2021 г.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В Германии проводятся тщательно подготовленные, досконально просчитанные, продуманные, обоснованные, «мягкие», эволюционные изменения законодательства, не подвергающие шок-испытаниям ни пенсионную систему, ни будущих пенсионеров [12, 13, 14].

Так, в частности, несмотря на гораздо более сложную, чем в России, демографическую ситуацию в Германии, связанную со старением населения, осуществляется плавное (на 2 года за 18 лет) повышение пенсионного возраста до 67 лет к 2031 г. Возраст выхода граждан Германии на пенсию не является недостижимым и часто непреодолимым барьером. Германская пенсионная формула учитывает личные обстоятельства, прежде всего, состояние здоровья и другие факторы, позволяющие выйти на пенсию и в более раннем возрасте с конкретно определяемой потерей в размере пенсии. Можно, напротив, оформить пенсию в более позднем возрасте, получая повышенный размер пенсии [15]. Происходит осмысление возможностей применения основных идей и принципов социального страхования, включая пенсионное страхование, в Германии в российских условиях [16, 17, 18, 19].

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Пенсионная система Германии: трехступенчатая модель и гарантии правительства // <https://germania-online.diplo.de/ru-dz-ru/gesellschaft/neuerordner/-/2133574> (дата обращения: 04.11.2019)
2. Галеева Т.В. Реформирование системы пенсионного страхования в Германии. Автореф. дис. к.э.н., М., 2005.
3. Русаков Н.С., Сираева Р. Р. Пенсионная система Германии // Экономика и социум. Уфа, 2015; 2(15):421-424.
4. Ермаков Д.Н. Современная пенсионная система Германии // Вестник Московского государственного открытого университета. Серия «Экономика». М., 2011; (3):24-28.
5. Сизова И.Л. Пенсионное обеспечение в Германии // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». 2004; 1(3):274-282 (0,5 п.л.) ISSN 1811-5942.
6. Олейникова Ю.О. Пенсионные системы Германии и России (сравнительно-правовой анализ). Иркутск, 2017 // <http://izron.ru/articles/osnovnye-problemy-i-tendentsii-razvitiya-v-sovremennoy-yurisprudentsii-sbornik-nauchnykh-trudov-po-i-sektsiya-4-trudovoe-pravo-pravo-sotsialnogo-obespecheniya/pensionnye-sistemy-germanii-i-rossii-sravnitelno-pravovoy-analiz/> (дата обращения: 04.11.2019)
7. Роик В.Д. Минимальная заработная плата – геном социально-трудовых отношений // Социально-трудовые исследования. Научно-практический журнал. М., 2019; 3(36):55-62.
8. Шергер З. Пенсионная система Германии: реформы и вызовы с точки зрения неравенства // [https://isp.hse.ru/data/2019/10/24/1529381585/01%20Scherger\\_HSE\\_24-10-2019\\_RUS\\_web.pdf](https://isp.hse.ru/data/2019/10/24/1529381585/01%20Scherger_HSE_24-10-2019_RUS_web.pdf) (дата обращения: 04.11.2019)
9. Пенсии в Германии в 2019, 2018 году: пенсионный возраст, виды пенсий, стаж работы, оформление пенсии // <https://ru-geld.de/pension/> (дата обращения: 04.11.2019)
10. Социальное страхование в Германии // <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (дата обращения: 04.11.2019)
11. Листов И. Жизнь на пенсии в Германии. Свидетельствует статистика // <https://www.partner-inform.de/partner/detail/2018/5/176/9030/zhizn-na-pensii-v-germanii-svidetelstvuet-statistika#details> (дата обращения: 04.11.2019)
12. Вайнер М. Система с условными установленными взносами и балльная пенсионная система: они действительно такие разные? // [https://isp.hse.ru/data/2019/10/24/1529381570/02%20Wiener\\_HSE\\_24-10-2019%20RUS\\_web.pdf](https://isp.hse.ru/data/2019/10/24/1529381570/02%20Wiener_HSE_24-10-2019%20RUS_web.pdf) (дата обращения: 04.11.2019)
13. Зимаков А.В. Пенсионная система ФРГ: эволюция или революция? // Современная Европа. 2016; 4(70):94-103.
14. Рышкова Е. Структура пенсионного обеспечения в Германии // [http://www.web-globus.de/articles/struktura\\_pensionnogo\\_obespechenija\\_v\\_germanii](http://www.web-globus.de/articles/struktura_pensionnogo_obespechenija_v_germanii) (дата обращения: 04.11.2019)
15. Миронов М. Работать на пенсии станет выгоднее // <https://www.partner-inform.de/partner/detail/2017/1/176/8346/rabotat-na-pensii-stanet-vygodnee> (дата обращения: 04.11.2019)
16. Богатыренко О.А. Развитие системы социального страхования в России в сравнении с государственным социальным страхованием в Германии // Вопросы студенческой науки. Вып. 2017(7): 4-7.
17. Колодезникова И.В., Кондуров Р.В., Галицкая Д.В. Особенности функционирования систем социального страхования России и Германии: социологический анализ // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2019; 25(2):93-114.
18. Горохов А.А. Сравнительный анализ моделей пенсионного обеспечения России и Германии // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2017; 4(22):61-68.
19. Непп, А.Н. Возможность применения реформирования системы пенсионного обеспечения Германии к российским условиям. Автореф. дис. к.э.н., Екатеринбург, 2005.

## REFERENCES

1. German pension system: a three-stage model and government guarantees // <https://germania-online.diplo.de/ru-dz-ru/gesellschaft/neuerordner/-/2133574> (accessed on 04.11.2019)
2. Galeeva T.V. Reforming the pension insurance system in Germany. Abstract. dis. Cand. Sci. (Econ.). M.: 2005.
3. Rusakov N.S., Siraeva R. R. Pension system of Germany // *Ekonomika i sotsium*. Ufa, 2015; 2 (15): 421-424.
4. Ermakov D.N. The modern pension system of Germany // *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo otkrytogo universiteta. Seriya "Ekonomika"*. - M.: 2011; (3): 24-28.
5. Sizova I.L. Retirement benefits in Germany // *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. "Sotsial'nye nauki"*. 2004; 1 (3): 274-282. ISSN 1811-5942.
6. Oleinikova Yu.O. Pension systems in Germany and Russia (comparative legal analysis). Irkutsk, 2017 // <http://izron.ru/articles/osnovnye-problemy-i-tendentsii-razvitiya-v-sovremennoy-yurisprudentsii-sbornik-nauchnykh-trudov-po-i-sektsiya-4-trudovoe-pravo-pravo-pravo-sotsialnogo-obespecheniya/pensionnye-sistemy-germanii-i-rossii-sravnitelno-pravovoy-analiz/> (accessed on 04.11.2019)
7. Roik V.D. Minimum wage - the genome of social and labor relations // *Social and Labor Studies. Scientific and practical journal*. M., 2019; 3 (36): 55-62.
8. Scherger Z. Pension system in Germany: reforms and challenges in terms of inequality // [https://isp.hse.ru/data/2019/10/24/1529381585/01%20Scherger\\_HSE\\_24-10-2019\\_EN\\_web.pdf](https://isp.hse.ru/data/2019/10/24/1529381585/01%20Scherger_HSE_24-10-2019_EN_web.pdf) (accessed on 04.11.2019)
9. Pensions in Germany in 2019, 2018: retirement age, types of pensions, length of service, applying for a pension // <https://ru-geld.de/pension/> (accessed on 04.11.2019)
10. Social insurance in Germany // <https://rusmoney.de/versicherung/article12879/soziale-versicherung-in-deutschland.html> (accessed on 04.11.2019)
11. Listov I. Retired life in Germany. Statistics // <https://www.partner-inform.de/partner/detail/2018/5/176/9030/zhizn-na-pensii-v-germanii-svidetelstvuet-statistika#details> (accessed on 04.11.2019)

12. Wiener M. The system with conditional assessed contributions and the points-based pension system: are they really so different? // [https://isp.hse.ru/data/2019/10/24/1529381570/02%20Wiener\\_HSE\\_24-10-2019%20RUS\\_web.pdf](https://isp.hse.ru/data/2019/10/24/1529381570/02%20Wiener_HSE_24-10-2019%20RUS_web.pdf) (accessed on 04.11.2019)
13. Zimakov A.V. Germany's pension system: evolution or revolution? // *Sovremennaya Evropa*. - 2016; 4 (70): 94–103.
14. Ryshkova E. The pension structure in Germany // [http://www.web-globus.de/articles/struktura\\_pensionnogo\\_obespechenija\\_v\\_germanii](http://www.web-globus.de/articles/struktura_pensionnogo_obespechenija_v_germanii) (accessed on 04.11.2019)
15. Mironov M. Working in retirement will become more profitable // <https://www.partner-inform.de/partner/detail/2017/1/176/8346/rabotat-na-pensii-stanet-vygodnee> (accessed on 04.11.2019)
16. Bogatyrenko O.A. Development of the social insurance system in Russia compared to the state social insurance in Germany // *Voprosy studencheskoi nauki*. 2017; Vol. 7 (4-7)
17. Kolodeznikova I.V., Kondurov R.V., Galitskaya D.V. Features of the social insurance systems of Russia and Germany: sociological analysis // *Vestnik Moskovskogo universiteta*. Ser. 18. Sotsiologiya i politologiya. 2019; 25(2): 93-114.
18. Gorokhov A.A. Comparative analysis of the pension models of Russia and Germany // *Innovatsionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya*. 2017; 4(22): 61–68.
19. Nepp, A.N. Applying German pension reform to the Russian pension system. Abstract. dis. Cand. Sci. (Econ.). Yekaterinburg, 2005.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Григорий Павлович Дегтярев** – доктор экономических наук (экономика социальной сферы), кандидат философских наук («прикладная социология»), ведущий научный сотрудник отдела образа жизни и охраны здоровья населения ФГБУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. А.Н. Семашко», Москва, Россия  
dgp48@yandex.ru

**Андрей Григорьевич Дегтярев** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра методологических и историко-экономических исследований Института экономики РАН, Москва, Россия  
dgp48@yandex.ru

#### ABOUT THE AUTORS

**Grigorii P. Degtyarev** – Dr. Sci. (Econ.) (Economics of the social sphere), Cand. Sci. (Philos.) (applied sociology), Leading researcher, Department of Lifestyle and Public Health, Federal State Scientific Institution “National Research Institute of Public Health named after N.A. Semashko”, Moscow, Russia  
dgp48@yandex.ru

**Andrei G. Degtyarev** – Cand. Sci. (Econ.), Leading researcher, Center for methodological and historical-economic research, Institute of Economics, RAS, Moscow, Russia  
dgp48@yandex.ru

#### **Заявленный вклад авторов:**

Дегтярев Г. П. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

Дегтярев А. Г. – поиск материалов, сбор статистических данных, табличное представление результатов, формирование выводов исследования.

#### **Authors' declared contribution:**

Degtyarev G. P. – articulation of issue, article concept development, critical analysis of the literature, logical structuring of the materials, drawing conclusions.

Degtyarev A. G. – compilation of statistics, tabular and graphical presentation of results, research findings.

*Статья поступила 13.11.2019; принята к публикации 20.01.2020.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 13.11.2019; accepted for publication on 20.01.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-153-163

УДК 331.526

# СТРУКТУРНЫЕ И ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГРУЗИИ

**М. Царцидзе**Тбилисский государственный университет  
им. Ив. Джавахишвили, Тбилиси, Грузия  
<https://orcid.org/0000-0003-2681-6713>**Н. Лацабидзе**Тбилисский государственный университет  
им. Ив. Джавахишвили, Тбилиси, Грузия  
<https://orcid.org/0000-0002-5519-1305>**АННОТАЦИЯ**

Объектом данного исследования стала политика занятости на текущем этапе формирования и функционирования рынка труда на фоне национальных и глобальных политических и социально-экономических требований. Цель работы – разработка рекомендаций для обеспечения эффективной занятости с учетом существующей в данной сфере ситуации на основе детального анализа и критической оценки региональных, отраслевых и структурных изменений. В процессе работы были использованы экономико-математический метод и методы синтеза и статистического анализа. Научная литература, нормативно-правовая документация и интернет-ресурсы изучены и оценены на основе критического анализа. В результате исследования выявлены основные секторы национальной экономики, в которых ожидается высокая экономическая активность, и обоснованы возможности, перспективы роста занятости. В работе сформулированы рекомендации, практическое использование которых будет способствовать росту эффективной занятости и реальному осуществлению на рынке труда активной политики, что является важнейшей предпосылкой повышения уровня жизни населения.

Область применения полученных результатов – положения и рекомендации, предложенные в работе, подкреплены теоретическими исследованиями и надлежащими практическими расчетами и поэтому их использование может быть рекомендовано Департаменту труда и политики занятости Министерства труда, здравоохранения и социальной защиты Грузии, соответствующим структурам Министерства экономики и устойчивого развития Грузии, недавно созданному Государственному агентству содействия занятости Грузии, важнейшей функцией которого является осуществление активной политики в сфере рынка труда и обеспечение занятости населения. Разработанные рекомендации также могут быть полезны специалистам, работающим над стратегией развития человеческих ресурсов, студентам и научным работникам.

**Ключевые слова:** эффективная занятость; безработица; рынок труда; структура занятости; благосостояние; экономическое развитие; Грузия.

**Для цитирования:** М. Царцидзе, Н. Лацабидзе. Структурные и отраслевые особенности рынка труда и занятости населения в Грузии. *Социально-трудовые исследования*. 2020;38(1):153-163. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-153-163.

## ORIGINAL PAPER

## STRUCTURAL AND SECTORAL FEATURES OF THE LABOR MARKET AND EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF GEORGIA

**M. Tsartsidze**Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia  
<http://orcid.org/0000-0003-2681-6713>**N. Latsabidze**Ivane Javakhishvili Tbilisi State University Tbilisi, Georgia  
<http://orcid.org/0000-0003-2681-6713>

© М. Царцидзе, Н. Лацабидзе. 2020.

## ANNOTATION

The object of the study is the employment policy in the current labor market amid national and global political and socio-economic requirements. The aim of the study is to develop recommendations for effective employment, considering the situation in the area based on a detailed analysis and a critical assessment of regional, sectoral and structural changes. The work employed the economic-mathematical method and the methods of synthesis and statistical analysis. The authors studied and evaluated scientific literature, regulatory documents, and online resources based on critical analysis. As a result, they identified the main sectors of the national economy with the expected high economic activity and justified the opportunities and prospects for employment growth. The paper provides recommendations, whose practical use will contribute to full employment growth and real implementation of active policy on the labor market, which is the most important condition for raising living standards.

The study results – the provisions and recommendations – are supported by theoretical studies and appropriate practical calculations. Therefore, they could be further applied by the Department of Labor and Employment Policy of the Ministry of Labor, Health and Social Affairs of Georgia, relevant structures of the Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia, the recently created State Employment Promotion Agency of Georgia, whose most important function is to implement active policy in the labor market and to provide employment. The recommendations may also be of use to specialists working on a human resources development strategy, students and researchers.

**KeyWords:** Effective employment; Unemployment; Labor market; Structure of employment; Living standards; Economic development; Georgia.

**Citation:** M. Tsartsidze, N. Latsabidze. Structural and sectoral features of the labor market and employment in the Georgia. *Social and labor research*. 2020;38(1):153-163. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-153-163.

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях современной глобализации в значительной мере меняется смысл и характер труда. В процессе инновационного развития он становится все более сложным, интенсивным, высокопроизводительным, уникальным и универсальным. Соответственно, активно происходит процесс системной трансформации занятости как важного социально-экономического явления. В любой экономической системе «Важнейшим элементом социально-трудовых отношений является занятость, занимая при этом весьма важное место в экономике» [1].

Занятость относится к числу проблем, которые в условиях существующего кризиса имеют фундаментальное значение для устранения хронической безработицы и борьбы с нищетой. Однако до сих пор в стране не создан совершенный механизм исследования рынка труда и разработки политики занятости. В сфере государственной политики занятости не существует четко обозначенных концептуальных подходов на общегосударственном и региональном уровнях. Остро ощущается недостаток методологических инструментов в сфере исследования структурных изменений занятости по видам экономической деятельности.

## ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В ГРУЗИИ: СТРУКТУРА, ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА, ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Для анализа структуры и эффективности занятости в равной степени важна количественная и качественная оценка на основе соответствующей системы показателей. Характер, степень точности, формы проявления, методы и сложность обработки этих данных зависит от специфичности исследуемого объекта. В международной статистике широко распространен показатель уровня занятости населения, который вычисляется путем отношения количества занятого населения к населению в возрасте 15 лет и старше. Для иллюстрации положения в сфере занятости и для характеристики ее структуры используются следующие показатели: уровень занятости трудоспособного населения; распределение занятого населения по институциональным секторам, в срезе город/село, по видам экономической деятельности; структура занятого населения по полу и возрастным группам, по регионам, по профессионально-квалификационным признакам; уровень неформальной занятости; размер доходов и оплата труда и др.

Особо следует отметить, что в 2018 г. Национальной службой статистики Грузии были

Таблица 1 / Table 1

Распределение трудоспособного населения Грузии (лица 15 лет и старше) по экономической активности в 2000–2018 гг. (1000 человек) / Distribution of the working age population of Georgia (15 years old and older) by economic activity in 2000–2018 (1000 people)

Показатели / Indicators	2000 г.	2005 г.	2009 г.	2010 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Население в возрасте 15 лет и старше*	3141,5	3160	3131,1	3028,2	2961,5	-	-
	3141,6	3160,3	3145,8	3114,8	3009,4	3012,3	3034,3
I. Активное население полностью (рабочая сила)	2049,2	2023,9	1991,8	1944,9	1998,3	-	-
	2049,2	1982,7	1971,8	1970,9	1996,2	1983,1	1939,9
1.1. Трудоустроенные	1837,2	1744,6	1656,1	1628,1	1763,3	-	-
	1837,2	1683,0	1611,0	1627,8	1717,3	1706,6	1694,2
1.1.1. Наемные	683,9	600,5	596,0	618,6	745,4	-	-
	683,9	632,2	634,5	668,8	801,5	824,2	860,2
1.1.2. Самозанятые	1041,2	1143,3	1059,0	1007,1	1010,9	-	-
	1041,2	1050,0	975,2	956,6	909,5	881,6	833,4
1.1.3. Неустановле-нный вид занятий	112,1	0,8	1,2	2,4	7,0	-	-
	112,1	0,8	1,3	2,5	6,3	0,8	0,6
1.2. Безработные	212,0	279,3	335,6	316,9	235,1	-	-
	212,0	299,7	360,8	343,1	278,9	276,4	245,7
II. Население вне состава рабочей силы	1092,3	1136,1	1139,3	1083,3	963,2	-	-
	1092,3	1177,6	1174,0	1143,9	1013,2	1029,2	1094,3
Уровень безработицы (в процентах)	10,3	13,8	16,9	16,3	11,8	-	-
	10,3	15,1	18,3	17,4	14,0	13,9	12,7
Уровень активности (в процентах)	65,2	64,0	63,6	64,2	67,5	-	-
	65,2	64,0	63,6	64,2	67,5	65,8	63,9
Уровень занятости (в процентах)	58,5	55,2	52,9	53,8	59,5	-	-
	58,5	53,3	51,2	52,3	57,1	56,7	55,8

Источник / Source: Таблица составлена авторами на основе данных Национальной службы статистики Грузии. <http://www.geostat.ge/> compiled by the authors according to National Statistics Office of Georgia. URL: <http://www.geostat.ge>

\* Данные первой строчки каждого из показателей в таблице получены в результате интегрированного исследования домохозяйств, а данные второй строчки – на основе независимого исследования рабочей силы.

пересмотрена действующая система учета безработных, экономически активного и занятого населения. В частности, если в 1996–2016 гг. интегрированное исследование домохозяйств ежеквартально охватывало 3400 единиц, то с 2018 г. независимый анализ рабочей силы объединяет уже 6000 домохозяйств. Кроме того, в структуре экономически активного населения с целью оценки состояния занятости и ее эффективности возникли новые дополнительные показатели: количество рабочих часов в зависимости от гендерной принадлежности; количество рабочих часов в зависимости от соотношения город/село; неформальная занятость; распределение численности занятых в зависимости от занимаемой на работе позиции, которое полностью соответствует Международной стандартной классификации профессий/занятий (ISCO 88)<sup>1</sup>.

Положение в сфере занятости оказывает влияние не только на доходы и уровень жизни населения, но и значительно воздействует на процесс экономического развития страны. Соответствен-

<sup>1</sup> Национальная служба статистики Грузии. <http://www.geostat.ge>.

но, с целью установления факторов, влияющих на структуру, уровень и динамику занятости населения страны, целесообразно провести ее детальный анализ, что обусловлено масштабностью и остротой рассматриваемой проблемы. По данным Национальной службы статистики Грузии в 2000–2018 гг. уровень занятости<sup>2</sup> в стране колебался с 58,5% (2000 г.) до 55,8% (2018 г.), а самый низкий уровень (51,2%) был зафиксирован в 2009 г., когда в стране в результате экономического спада (в 2009 г. реальное падение темпа роста валового внутреннего продукта по сравнению с предыдущим годом составило 3,7%) уровень безработицы достиг максимального уровня – 16,9%, а согласно скорректированным данным – 18,3% (табл. 1). В от-

<sup>2</sup> Начиная с 1996 г., оценка занятости и безработицы экономически активного населения Грузии соответствует международным стандартам труда, а именно, критериям Международной организации труда, согласно которой занятыми (в качестве наемных работников или самозанятыми) считаются лица 15 лет и старше, которые до момента опроса в течение 7 дней работали (самое малое в течение одного часа) с целью получения дохода (зарплаты, натуральной оплаты, прибыли и т.д.), безвозмездно помогали другим членам домашнего хозяйства или по какой-либо причине не находились на работе, хотя формально считались работающим.

Таблица 2 / Table 2

Распределение занятого населения по формам собственности в Грузии, 2007–2017 гг. (тыс. человек) /  
Distribution of employed population of Georgia by type of property – 2007–2017. (1000 people)

Название / Title	2007 г.	2010 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Всего	1 577,3	1 627,8	1 694,4	1 733,8	1 717,3	1 706,6
Государственная	321,2	302,4	258,8	286,6	271,9	283,8
Негосударственная	1 256,1	1 325,5	1 435,6	1 447,2	1 445,4	1 422,8

Источник / Source: Таблица составлена авторами на основе данных Национальной службы статистики Грузии. <http://www.geostat.ge/> / compiled by the authors according to National Statistics Office of Georgia. URL: <http://www.geostat.ge>

личие от официальных данных эксперты оценивали уровень безработицы в Грузии в пределах 32–36% [2].

Поскольку, начиная с 2017 г., Национальная служба статистики Грузии увеличила размер выборки домашних хозяйств с 3400 до 6000, то, соответственно, произошла корректировка основных показателей. Например, в 2016 г. показатель уровня безработицы был скорректирован с 11,8% до 14,0%, соответственно, уровень занятости снизился с 59,5% до 57,1%. В 2017 г. по сравнению с 2016 г. уровень занятости снизился на 0,4%, а в 2018 г. по сравнению с предыдущим годом – на 0,9%. Следует отметить, что в 2018 г. вместе со снижением уровня занятости снизились и показатели экономической активности населения.

В течение последних трех лет снижение уровня безработицы не вызвало увеличения количества занятых и роста показателей уровня трудоустройства. Поэтому если учитывать передвижение отдельных групп и потоков населения на рынке труда, показательно, что в 2017 и 2018 гг. количество занятых уменьшилось соответственно на 0,62% и 0,73%, и это вызвано переходом определенной части занятых в поток экономически неактивного населения. Соответственно, доля не входящего в рабочую силу населения от 15 лет и старше, т. е. экономически неактивного населения, в 2017 и 2018 гг. возросла на 1,58% и 6,33%.

На протяжении последних трех лет упали показатели экономической активности населения страны, что позволяет обоснованно предположить, что уменьшение количества безработных и, соответственно, снижение уровня безработицы также в основном вызваны изменением их статуса (переходом большей части безработных в поток экономически неактивного населения), а не трудоустройством/занятостью. Очевидно, что такая картина в структуре занятости с точки зрения роста ее эффективности не позволяет сделать позитивные выводы. Исходя из сказанного, очень важен анализ распределения занятого населения в государ-

ственном и частном секторах экономики (табл. 2).

В 2017 г. из числа занятых в экономике страны было трудоустроено 283,8 тыс. человек (16,63%). По сравнению с 2007 г. удельная доля занятых в последнем сократилась на 3,73%, то есть большая часть занятых (83,37%) приходится на частный сектор. В частности, в течение последних десяти лет число занятых в частном секторе возросло на 13,27% и достигло 1422,8 тыс. человек. Анализ динамики структурных изменений распределения занятых по формам собственности позволяет предположить, что в целом на повышение уровня занятости существенное влияние оказывает именно частный сектор. Высказанное предположение подтверждают и данные, полученные официальными органами, в результате исследования, проведенного с целью изучения существующего положения на рынке труда, согласно которым «Основным источником роста уровня занятости в Грузии является частный сектор» [3].

Возрастающая активность последнего обусловлена определенными позитивными тенденциями, что связано с ростом прямых иностранных инвестиций и увеличением производственной активности в отдельных отраслях. Анализ уровня и структуры занятости по видам экономической деятельности показал, что занятое трудоспособное население по указанным сферам распределено довольно неравномерно. В частности, самой большой долей занятости (43,16%) и самой низкой производительностью труда отличается сельскохозяйственный сектор, в котором объединена почти половина самозанятых (табл. 3).

Доля занятых в промышленном секторе составляет 8,06%, в строительстве – 4,8%. А количество занятых в секторе обслуживания превышает 40,0%. В данном секторе выделяются сферы торговли и образования, в которых доля занятых составляет соответственно 10,2% и 8,88%. Что же касается бизнес – сектора, то здесь по уровню за-

Таблица 3 / Table 3

Распределение занятого населения по видам экономической деятельности (Nace rev. 1.1) в Грузии по данным 2017 г. (тыс. человек) / Distribution of employed population by type of economic activity (Nace rev. 1.1) in Georgia according to data of 2017 (1000 people)

Виды экономической деятельности / Types of economic activity	Тыс. человек / Thousand people	%
Всего занятых	1 706,6	100,0
Сельское хозяйство, охота и лесоводство, рыболовство, рыбоводство	736,5	43,16
Промышленность	137,5	8,06
Строительство	82,0	4,80
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых товаров и предметов личного пользования	174,1	10,20
Гостиницы и рестораны	37,4	2,19
Транспорт и связь	82,6	4,84
Финансовая деятельность	30,7	1,80
Операции с недвижимостью, аренда и оказание услуг потребителям	40,7	2,38
Государственное управление	88,3	5,17
Образование	151,5	8,88
Здравоохранение и социальная помощь	67,4	3,95
Оказание коммунальных, социальных и персональных услуг	63,0	3,69
Частное семейное хозяйство, прибегающее к наемному труду	14,2	0,83
Деятельность экстерриториальных организаций	0,5	0,03
Неидентифицированный труд	0,2	0,01

Источник / Source: Таблица составлена авторами на основе данных Национальной службы статистики Грузии. <http://www.geostat.ge> / compiled by the authors according to National Statistics Office of Georgia. URL: <http://www.geostat.ge>

нятности выделяются торговля, промышленность и строительство, в которых соответственно занято 25,0% 19,0; и 11,0%<sup>3</sup>. В индустриальном секторе экономики основная доля занятых приходится на малые и средние предприятия перерабатывающей (пищевой и в металлургической) промышленности.

В последние годы увеличение объема прямых зарубежных инвестиций в сектор энергетики способствовало росту занятости в этой отрасли. Повысилась эффективность и производительность

<sup>3</sup> Национальная служба статистики Грузии. <http://www.geostat.ge>

труда, что положительно отразилось на размере заработка энергетиков. В настоящее время уровень средней зарплаты в энергетике и горнодобывающей промышленности самый высокий в сравнении с другими отраслями.

В 2010–2017 гг. в бизнес-секторе самая высокая доля занятых приходилась на сферу торговли. Однако большая разница (14,8%) между показателями полной занятости (10,2%) и уровнем занятости в рамках всего бизнес-сектора Грузии (25,0%) явно указывает на большую долю и значительные масштабы неформальной занятости, уровень которой в масштабах всей экономики страны очень высок (табл. 4). Например, по данным 2017 г. Национальной службы статистики Грузии доля неформально занятых в 2017 г. в несельскохозяйственной сфере составляла 33,9%. К сожалению, получить подобную информацию по отдельным отраслям не представляется возможным.

Что же касается бизнес-сектора, то 2/3 занятых в сфере торговли и услуг приходится на небольшие предприятия. Большинство из них заняты в сфере оптовой и розничной торговли, сравнительно небольшая часть трудится в сфере ремонта автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования. Уровень оплаты труда в сфере торговли и сервиса довольно низок по сравнению со средним показателем по стране<sup>4</sup>. И это в то время, когда количество персонала в сфере обслуживания и торговле составляет 167 тыс. человек – 9,79% от общего числа занятых (табл. 5). Среднее количество рабочих часов на основной работе равно 47,3 часа в неделю (в том числе для женщин – 47,5 и мужчин – 47,2)<sup>5</sup>.

Доля занятых в секторе строительства составляет от общего количества занятых 4,8%, а в бизнес-секторе – 11,0%. Большая их часть трудоустроена на малых производствах. Поскольку в эту отрасль сегодня идут прямые иностранные инвестиции, соответственно, растет производительность и оплата труда. В 2017 г. в сфере строительства среднемесячная номинальная зарплата наемных работников составляла 1465,7 лари, что на 466,6 тыс. лари, т. е. на 46,7% выше среднемесячной номинальной зарплаты (999,1 лари)<sup>6</sup> по стране.

<sup>4</sup> По данным 2017 г. среднемесячная номинальная заработная плата работающих по найму в масштабах страны составляла всего 999,1 лари, а работающих в сфере розничной и оптовой торговли – 844,2 лари, т. е. на 15,5% ниже [[www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)].

<sup>5</sup> Фактически отработанные часы подразумевают время, фактически потраченное на работу за прошедшие 7 дней с учетом отработанных сверхурочных часов и вычетом пропущенных рабочих часов. Занятые, пропустившие рабочую неделю, не учитываются при подсчете [[www.geostat.ge](http://www.geostat.ge)].

<sup>6</sup> Национальная служба статистики Грузии. <http://www.geostat.ge>

Таблица 4 / Table 4

**Неформальная занятость в Грузии в 2017 г. в % / Informal employment in Georgia in 2017, %**

Занятость / Employment	Женщины / Women	Мужчины / Men	Город / City	Сельская местность / Countryside	Всего / Total
Доля неформально занятых в несельскохозяйственной сфере	29,2%	37,9%	33,2%	35,8%	33,9%

Источник / Source: Таблица составлена авторами на основе данных Национальной службы статистики Грузии. <http://www.geostat.ge> / compiled by the authors according to National Statistics Office of Georgia. URL: <http://www.geostat.ge>

Таблица 5 / Table 5

**Распределение занятого населения по занимаемым на работе позициям по данным 2017 г. в Грузии (тыс. человек) / Distribution of employed population according to the occupied jobs in 2017 in Georgia (a thousand people)**

Занятость / Employment	Всего, 2017 г. / Total, 2017	
	Тыс. человек / Thousand people	%
Всего занятых	1706,6	100,0
Законодатели, высокопоставленные члены правительства, менеджеры	95,0	5,57
Специалисты-профессионалы	209,6	12,28
Специалисты и обслуживающий персонал; офисный персонал	197,2	11,56
Обслуживающий персонал торговых предприятий и сферы услуг	167,0	9,79
Квалифицированные работники в сфере сельского и рыбного хозяйства	715,0	41,90
Мастеровые и работники родственных профессий; операторы- наладчики промышленных станков и машин	195,9	11,48
Неквалифицированные рабочие	116,3	6,81
Другие	10,5	0,62

Источник / Source: Таблица составлена авторами на основе данных Национальной службы статистики Грузии. <http://www.geostat.ge> / compiled by the authors according to National Statistics Office of Georgia. URL: <http://www.geostat.ge>

Инфраструктурные проекты и строительство новых транспортных артерий, вероятно, будут стимулировать поступление в эту сферу частных инвестиций, спрос на рабочую силу, рост оплаты труда трудоустроенных работников.

Что же касается сельского хозяйства, одной из ведущих, важных и традиционных отраслей экономики страны, то на предприятиях этой трудятся 736,5 тыс. человек, что составляет 43,16% от общего количества занятых (табл. 3).

**САМОЗАНЯТОСТЬ: СТРУКТУРА, МАСШТАБЫ, НЕОБХОДИМОСТЬ ПЕРЕСМОТРА СТАТУСА**

В последние годы растет (иногда даже искусственно) доля самозанятых в общем количестве занятых. Поэтому при оценке эффективности занятости, особый интерес представляет ее анализ с точки зрения статуса и видов экономической деятельности. Так, например, на основе данных переписи населения Грузии 2014 г. из всего занятого населения (1614325 человек) 46,37% (748599 человек) являлись наемными работниками, а 865726 человек (53,63%) – самозанятыми (табл. 6).

20,3% самозанятых приходится на городское, а

79,7% на сельское население. Если детально проанализировать их состав и структуру, то можно заметить, что 78,14% из них – лица, работающие в собственных крестьянских (фермерских) хозяйствах, а на долю помощников по хозяйству и членов кооператива приходится всего 5,87%.

Такие высокие показатели обусловлены и тем, что согласно методологии МОТ трудоустроенным считается любое лицо, которое занимается экономической деятельностью с целью получения дохода (деньгами или натурой) и прибыли, несмотря на количество выручки, тип и длительность трудовой деятельности [4]; [5]. Также «лица, занятые в сельском хозяйстве, репетиторы, владельцы частных такси, продавцы в розничной торговле и т.д., если они с целью получения дохода (зарплаты, дохода в натуральной форме, прибыли и т.д.) к моменту опроса работали последние 7 дней хотя бы один час, то согласно методологии Международной организации труда и, соответственно, Национальной службы статистики Грузии, считаются трудоустроенными/занятыми»<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Статистика рабочей силы. Национальная служба статистики Грузии. <http://www.geostat.ge>.

Таблица 6 / Table 6

Распределение занятого населения в возрасте 15 лет и старше по экономической деятельности и по статусу занятости в Грузии по данным результатов переписи населения 2014 г. / Distribution of employed population aged 15 years and older by economic activity and by employment status in Georgia according to the results of the 2014 census

Название / Title	Всего / Total	Городское поселение / Urban settlement	Сельское поселение / Rural settlement
Населения в возрасте 15 лет и старше	3022475	1711269	1311206
I. Экономически активное население	1924773	979642	945131
1. Занятое	1614325	724004	890321
1.1. Наемные работники	748599	548381	200218
1.2. Самозанятые	865726	175623	690103
1.2.1. работодатель(предприниматель-хозяин с наемными работниками)	25295	22262	3033
1.2.2. Работающие индивидуально (кроме работающих в собственном крестьянском (фермерском) хозяйстве)	112691	74477	38214
1.2.3. Работающие индивидуально в собственном крестьянском (фермерском) хозяйстве	676487	75092	601395
1.2.4. Помощник по хозяйству/Член семьи, который задействован в семейном хозяйстве	50758	3506	47252
1.2.5. Член кооператива	40	17	23
1.2.6. Работник, который не квалифицируется по статусу занятости	455	269	186
2. Безработные	310448	255638	54810
II. Экономически неактивное население	992641	665835	326806
Нет сведений	105061	65792	39269

Источник / Source: Таблица составлена авторами на основе данных Национальной службы статистики Грузии. <http://www.geostat.ge/> / compiled by the authors according to National Statistics Office of Georgia. URL: <http://www.geostat.ge>

Вне всякого сомнения, что большинство этих людей с учетом их доходов реально должны считаться нетрудоустроенными, включение их в категорию занятых искусственно уменьшает показатель уровня безработицы. Поскольку «для Грузии главным вызовом являются безработица и высокий показатель неэффективной самозанятости как среди мужчин, так и среди женщин» [6], проблема совершенствования действующей методологии учета экономически активного населения должна быть рассмотрена и решена как можно скорее.

Искусственное снижение показателя уровня безработицы за счет увеличения количества самозанятого населения напрямую сказывается на качественном показателе занятости и значительно снижает эффективность и производительность труда. Указанная тенденция особо остро ощущается именно в сельском хозяйстве (рис. 1), которое считается самой низко-производительной отраслью в стране. Так, например, вплоть до 1990 г. в сельском хозяйстве Грузии было занято 695,0 тыс. человек (25,2% занятых). Отрасль производила 29,8% ВВП, что составляло

4454,0 млн руб. [6]. А в 2017 г. из полностью занятых в экономике 1706,6 тыс. человек в сельском хозяйстве, как отмечено выше, трудилось 736,5 тыс., т.е. 43,6%, которые произвели только 8,0% ВВП.

Таким образом, если в 2017 г. по сравнению с 1990 г. удельный вес занятых в сельском хозяйстве вырос с 25,2% до 43,6%, то удельный вес продукции сельского хозяйства в ВВП страны снизился в более чем 3,5 раза.

Анализ структуры занятости по рабочим местам (занятым позициям) показывает, что и здесь самая большая доля рабочих мест принадлежит сельхозработникам и работающим в рыбоводческой отрасли. Их общая численность достигает 715 тыс. человек, что составляет 41,9% от общего количества занятых. Исходя из сказанного, с целью развития отрасли и роста производительности труда необходимо внедрение в сельское хозяйство передовых технологий и реализация новых инвестиционных проектов, направленных на развитие тепличных и фермерских хозяйств, что будет способствовать приобретению новых знаний, росту спроса на

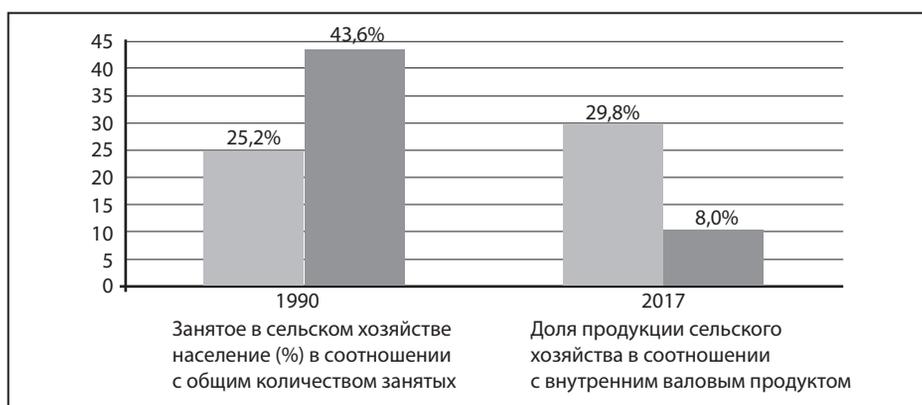


Рис. 1 / Fig. 1. Занятость населения в сельском хозяйстве и доля внутреннего валового продукта (ВВП) в Грузии в 1990-2017 гг. в Грузии / Employment in agriculture and the share of gross domestic product (GDP) in Georgia in 1990-2017

Источник / Source: Таблица составлена авторами на основе данных Национальной службы статистики Грузии. <http://www.geostat.ge/> / compiled by the authors according to National Statistics Office of Georgia. URL: <http://www.geostat.ge>

высококвалифицированных специалистов и их эффективному трудоустройству.

### ВЫВОДЫ

Как показывают результаты исследования, в Грузии существует множество проблем, связанных с формированием рациональной структуры занятости и ростом ее эффективности. В частности, неэффективное использование трудового потенциала и низкий уровень производительности труда обусловлены целым рядом факторов, среди которых выделим следующие:

- несоблюдение принципов социальной справедливости, отсутствие равных условий на рынке труда для соискателей, низкий уровень доступности населения к различным сервисам рынка труда;
- слабый спрос на рабочую силу, ограниченные возможности трудоустройства и его перспективы;
- низкий уровень развития и качества системы профессионального образования, которое не полностью ориентировано на требования рынка труда [7]. Отсутствие адекватной системы подготовки и переподготовки кадров с высшим и профессиональным образованием. Низкий уровень профессиональной мобильности рабочей силы;
- отсутствие механизма социальной защиты и страхования безработных, целевых государственных программ их переподготовки;
- слаборазвитая система социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений;
- отсутствие научно обоснованной практики управления и законодательной базы для регулирования занятости и социально-трудовых отношений;

- низкий уровень организации и культуры труда, что подтверждают и исследования, проведенные нами в разные периоды [8];
- низкий уровень организации оплаты и стимулирования труда, отсутствие современных систем и форм оплаты труда. «Для Грузии особенно актуальна проблема так называемых «работающих бедных» – для определенной категории работающих доход, полученный от трудовой деятельности, меньше прожиточного минимума»<sup>8</sup>. Часто «дефицит опытного квалифицированного персонала на предприятиях в основном обусловлен не физическим отсутствием необходимых кадров, а низкой эффективностью механизмов рыночного отбора, низкой оплатой труда и сложными условиями труда» [9];
- несоблюдение принципов оплаты труда и невыполнение ее основных функций, проблемы дифференциации заработной платы;
- низкий уровень технического оснащения рабочих мест. Недостаточное вложение средств в модернизацию производства.

### РЕКОМЕНДАЦИИ

Решение проблем безработицы в Грузии и обеспечение эффективной занятости требует создания принципиально нового механизма социального партнерства, что, в первую очередь, подразумевает применение цивилизованных форм сотрудничества между субъектами рынка труда и внедрение практики коллективно-договорного регулирования.

<sup>8</sup> Постановление правительства Грузии №199 «Об утверждении государственной стратегии формирования рынка труда Грузии и плана действий по реализации государственной стратегии развития рынка труда Грузии на 2015–2018 годы», 2 августа 2013 года г. Тбилиси, с. 3.

Решение проблем занятости не должно происходить стихийно. Как с экономической, так и с социальной сторон они требуют научно обоснованного подхода. Эффективная занятость – это не механический рост численности занятых, она должна обеспечивать: реализацию права на труд, достойные уровень жизни и условия существования; высокоэффективную систему стимулов труда на основе «достойной» оплаты труда; рост профессиональных возможностей и стимулирование развития личности [10]. Именно такая эффективная занятость станет важным рычагом в проведении активной политики на рынке труда в стране, сокращения бедности и основным фактором экономического роста и развития страны.

Опираясь на результаты исследования, мы полагаем, что в целях борьбы с хронической безработицей и формирования оптимальной, эффективной и рациональной структуры занятости, было бы своевременным и целесообразным принятие следующих мер:

1. Совершенствование законодательной базы в сфере труда и занятости. Правовая защита основных принципов и исполнение должным образом требований, содержащихся в принятых в этой сфере правительством Грузии конвенций (№88; №122; №181);

2. Реализация всех прав, определенных законодательством в сфере труда и занятости, касающихся, в том числе, условий труда и трудовых прав. Основой эффективной занятости должна стать рациональная организация труда, которая, в первую очередь, подразумевает оснащение рабочего места высокотехнологичным оборудованием в соответствии со стандартами безопасности и всестороннее развитие персонала. «Основным фактором, влияющим на развитие персонала, считается эффективное управление знаниями на производстве. Это подразумевает использование новых информационных технологий, введение инновационной организационной культуры, что, в свою очередь, требует наличия в организации эффективной системы профессиональной переподготовки и действенного механизма стимулирования труда» [8];

3. Развитие инфраструктуры рынка занятости и единой информационной системы, так как именно ее отсутствие является основным сдерживающим фактором для работодателей при найме работников нужной профессии и соответствующей квалификации в нужные сроки и с полным удовлетворением спроса;

4. Приведение единой системы образования Грузии, а особенно системы профессионального

образования, в соответствии с современными требованиями и стандартами, введение новых методов и форм обучения. Особенно важно развитие форм обучения в условиях производства, что обеспечит подготовку высококвалифицированных, конкурентоспособных кадров в соответствии с текущими требованиями рынка труда;

5. Содействие развитию нестандартных форм занятости, для которых характерны: «Обеспечение гибкости труда; применение нестандартных организационно-правовых условий трудовой деятельности; адаптация работников и работодателей к непрерывно меняющимся экономическим условиям; отражение интересов, как работника, так и работодателя; гарантии обеспечения трудовых прав работников» [11]. Также важна и «Практика нестандартных форм занятости, которая характеризуется рациональным распределением рабочего времени, существенно расширяет возможности трудоустройства социально уязвимых групп населения, которые являются наименее конкурентоспособными на рынке труда (молодежь, женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды и т. д.» [12];

6. Выполнение требований ратифицированных конвенций<sup>9</sup> МОТ. В первую же очередь необходима реабилитация Государственной службы занятости, ввиду того, что «Ведущую роль в регулировании рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой играет Государственная служба занятости» [13];

7. Для преодоления проблем, существующих в сфере профессиональной ориентации молодежи, необходимо помочь ей определиться с выбором профессии и разработать целевые программы занятости с учетом реальной ситуации на рынке труда;

8. Для создания новых рабочих мест и уменьшения масштабов неформальной занятости очень важным направлением является обсуждение возможностей и перспектив формирования свободных финансовых зон на уровне отдельных регионов, так как именно «свободные финансовые зоны могут стать предпосылкой создания стабильных и высокооплачиваемых рабочих мест» [14];

9. На текущем этапе недостаточный темп экономического развития Грузии не может обеспечить увеличение спроса на рабочую силу, что адекватно отразится на возможностях и перспек-

<sup>9</sup> Грузия присоединилась к Международной организации труда в 1993 г. и в этом направлении ею ратифицированы следующие конвенции: 122 конвенция «О политике в области занятости» – ратифицирована 23.04.94 г.; 88 конвенция «Об организации службы занятости» – ратифицирована 18.05.2002 г.

тивах трудоустройства и в конечном итоге – на масштабах безработицы. В этом отношении особенно важно развитие частного сектора экономики [15], [16], что будет способствовать не только увеличению масштабов и усовершенствованию

структуры занятости, но и окажет заметное влияние на масштабы трудовой эмиграции [17];

10. Введение в практику эффективной системы мониторинга за реализацией разработанных программ.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Резник С.Д., Нижегородцев Р.М., Резник Г.А., Рынки труда и образовательных услуг России. Реалии и перспективы. Монография. М.: Издательство ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2016. с. 201.
2. Tsartside M. Problems of Labor Market Formation and the Strategic Directions for Overcoming them in Georgia. Institute of Researches and International Symposiums IRIS–ALKONA. Latvia. ISSN 2414-2344. Journal of International Academic Research JIAR. ISSN 2592-8600. VOLUME-1. 2018. NO.1. p.32-37. <http://irissymposium.wixsite.com/website-71> (accessed on: 02.01.2020);
3. Анализ рынка труда Грузии 2018. <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content-&ID=7932b932-0eac-4a14-8ebd-9ec6d2409352> (дата обращения: 02.01.2020)
4. Tsartside M. Poverty and the Economic Development Factors in Georgia. «European Journal of Humanities and Social Sciences», Scientific journal, №1, vienna 2016. [http://ppublishing.org/upload/iblock/900/EJH\\_1\\_2016.pdf](http://ppublishing.org/upload/iblock/900/EJH_1_2016.pdf) (accessed on: 02.01.2020)
5. Царцидзе М. Эффективная занятость – важный фактор экономического роста и повышения благосостояния человека в Грузии. Международный реферативный, печатно-электронный научно аналитический журнал «Экономисти» 2019 (2). Эл. версия. EISSN 2346-8432Print ISSN 1987-6890. <http://ekonomisti.tsu.ge/doc/2-2019.pdf> (дата обращения: 02.01.2020)
6. Tsartside M. Unemployment and the effective employment problems in Georgia under the modern globalization terms. Institute of Researches and International Symposiums IRIS–ALKONA. Latvia. Journal of International Economic Research. ISSN 2500-9656. Volume 4 (2018) No.1. p.89-95. <http://irissymposium.wixsite.com/website> (accessed on: 02.01.2020)
7. International Institute for Education Policy, Planning and Management (EPPM). The state education policy and strategic planning of the reforms. 28.02.2019. [http://eppm.org.ge/wpcontent/uploads/2019/03/Policy\\_brief\\_strategic\\_planning.pdf](http://eppm.org.ge/wpcontent/uploads/2019/03/Policy_brief_strategic_planning.pdf) (accessed on: 02.01.2020)
8. Tukhashvili M., Ananiashvili I., Tsartside M., Latsabidze N., Shelia M., Chelidze N. The Labor Market and the Re-integration of Return Migrants in Georgia. The publication is prepared with the support of Danish Refugee Council's project "Integration activities in Georgia" Tbilisi. 2012. <http://dspace.nplg.gov.ge/handle/1234/11194> (accessed on: 02.01.2020)
9. Shelia M., Employers demand on labour force in Georgia's big cities. book: "Interdisciplinary Perspectives on Social Sciences". Cambridge Scholars Publishing, UK, 2014, p.113-118. <http://www.cambridgescholars.com/interdisciplinary-perspectives-on-social-sciences-6> (accessed on: 02.01.2020)
10. Царцидзе М. Активная политика рынка труда и особенности трудоустройства молодежи в Грузии. Реферативный и рецензируемый, международный научно-практический журнал «Экономика и бизнес», «Economics and Business». Т. XI, 2019(2). ISSN 1987-5789. с.16-37. <http://eb.tsu.ge/?leng=ge> (дата обращения: 02.01.2020)
11. Мусаев Б.А. Рост дистанционной занятости как новая тенденция в развитии российского рынка труда. Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования» 2019;2(35), с. 43. <https://www.vcot.info/assets/img/magazine/issues/2019/35.pdf> (дата обращения: 02.01.2020)
12. Разумов А., Цыганкова И., Антонова Г. Никишина О. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт). 2-е изд. Москва. Издательство «Дашков и К», 2019. С. 4.
13. Гуськова И. Трансформация рынка труда России: Монография. Н. Новгород. Издательство: НИМБ. 2010 г., с.145. <https://www.livelib.ru/book/1001156938-transformatsiya-rynka-truda-rossii-irina-guskova> (дата обращения: 02.01.2020)
14. Гаганидзе Г. Экспертные аспекты оценки конкурентоспособности страны. Научно-практический журнал «Глобализация и бизнес», №6, Университет Европы, Тбилиси 2018 г., с. 36-42. ISSN 2449-2396. <http://www.eugb.ge/uploads/content/N6/Giorgi-Gaganidze.pdf> (дата обращения: 02.01.2020)
15. Папава В. Экономика Грузии. Реформы и псевдореформы. Изд. «Интеллект», Тбилиси, 2015.
16. Хадури Н. Фактор инклюзивного роста и проблемы, стоящие перед грузинской экономикой. Международный научно-аналитический журнал «Экономисти». 2018;(1).
17. Силагадзе А. Сравнительный анализ некоторых экономических показателей постсоветских стран Южного Кавказа. Журнал «Экономика и бизнес». 2019;XI(1).

#### REFERENGES

1. Reznik S.D., Nizhegorodtsev R.M., Reznik G.A. Labor markets and educational services in Russia. Realities and prospects. Monograph. M.: LLC "Scientific Publishing Center INFRA-M", 2016; (201).
2. Tsartside M. Problems of Labor Market Formation and the Strategic Directions for Overcoming them in Georgia. Institute of Researches and International Symposiums IRIS–ALKONA. Latvia. ISSN 2414-2344. Journal of International Academic Research JIAR. ISSN 2592-8600. VOLUME-1. 2018. No.1. p.32-37. <http://irissymposium.wixsite.com/website-71> (accessed on: 02.01.2020)
3. Labour Market Analysis of Georgia 2018. URL: <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content-&ID=7932b932-0eac-4a14-8ebd-9ec6d2409352> (accessed on 02.01.2020)
4. Tsartside M. Poverty and the Economic Development Factors in Georgia. "European Journal of Humanities and Social Sciences", No.1. Vienna, 2016. URL: [http://ppublishing.org/upload/iblock/900/EJH\\_1\\_2016.pdf](http://ppublishing.org/upload/iblock/900/EJH_1_2016.pdf) (accessed on 02.01.2020)

5. Tsartsidze M. Full employment is an important factor of economic growth and improvement of welfare in Georgia. International abstract, print-electronic scientific analytical journal "Ekonomisti", 2019 (2). EISSN 2346-8432 Print ISSN 1987-6890. URL: <http://ekonomisti.tsu.ge/doc/2-2019.pdf> (accessed on 02.01.2020)
6. Tsartsidze M. Unemployment and the effective employment problems in Georgia under the modern globalization terms. Institute of Researches and International Symposiums IRIS-ALKONA. Latvia. Journal of International Economic Research. ISSN 2500-9656. 2018; Vol. 4, No.1 (89-95). <http://irissymposium.wixsite.com/website> (accessed on 02.01.2020)
7. International Institute for Education Policy, Planning and Management (EPPM). The state education policy and strategic planning of the reforms. 28.02.2019. URL: [http://eppm.org.ge/wpcontent/uploads/2019/03/Policy\\_brief\\_strategic\\_planning.pdf](http://eppm.org.ge/wpcontent/uploads/2019/03/Policy_brief_strategic_planning.pdf) (accessed on 02.01.2020)
8. Tukhashvili M., Ananiashvili I., Tsartsidze M., Latsabidze N., Shelia M., Chelidze N. The Labor Market and the Re-integration of Return Migrants in Georgia. The publication is prepared with the support of Danish Refugee Council's project "Integration activities in Georgia". Tbilisi, 2012. URL: <http://dspace.nplg.gov.ge/handle/1234/11194> (accessed on 02.01.2020)
9. Shelia M., Employers demand on labour force in Georgia's big cities. book: "Interdisciplinary Perspectives on Social Sciences". Cambridge Scholars Publishing, UK, 2014, p.113-118. <http://www.cambridgescholars.com/interdisciplinary-perspectives-on-social-sciences-6> (accessed on: 02.01.2020)
10. Tsartsidze M. Active labor market policy and features of youth employment in Georgia. Abstract and peer-reviewed, international scientific and practical journal "Economics and business", 2019; No.2, Vol. XI (16-37). ISSN 1987-5789. URL: <http://eb.tsu.ge/?leng=ge> (accessed on 02.01.2020)
11. Musaev B. A. The growth of distance employment as a new trend in the development of the Russian labor market. Scientific and practical journal "Social and Labor Research" 2019; No.2, Vol.35 (43). URL: <https://www.vcot.info/assets/img/magazine/issues/2019/35.pdf> (accessed on 02.01.2020)
12. Razumov A., Tsygankova I., Antonova G. Nikishina O. Non-standard employment as a form of working time use (Russian and foreign experience). 2nd ed. M.: "Dashkov and K", 2019; (4).
13. Guskova I. Transformation of the Russian labor market: Monograph. N. Novgorod: NIMBUS, 2010; (145). URL: <https://www.livelib.ru/book/1001156938-transformatsiya-rynka-truda-rossii-irina-guskovaya> (accessed on 02.01.2020)
14. Gaganidze G. Expert aspects of assessing the country's competitiveness. Scientific and practical journal "Globalization and business", University of Europe. Tbilisi, 2018; No.6 (36-42). ISSN 2449-2396. URL: <http://www.eugb.ge/uploads/content/N6/Giorgi-Gaganidze.pdf> (accessed on 02.01.2020)
15. Papava V. Economy of Georgia. Reforms and pseudo-reforms. Intellect. Tbilisi, 2015.
16. Khaduri N. The factor of inclusive growth and the challenges of the Georgian economy. International scientific and analytical journal "Ekonomisti". Tbilisi, 2018; (1).
17. Silagadze A. Comparative analysis of some economic indicators of the post-Soviet countries of the South Caucasus. Journal "Economics and business". 2019; XI(1).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Мурман Гервасиевич Царцидзе** – доктор экономических наук, ассоциированный профессор факультета экономики и бизнеса Тбилисского государственного университета им. Ив. Джавахишвили. Тбилиси, Грузия  
murman.tsartsidze@tsu.ge

**Натела Александровна Лацабидзе** – академический доктор, руководитель департамента по управлению персоналом Тбилисского государственного университета им. Ив. Джавахишвили. Тбилиси, Грузия  
natela.latsabidze@tsu.ge

#### ABOUT THE AUTORS

**Murman G. Tsartsidze** – Dr. Sci. (Econ.), Associate Prof., Faculty of Economics and Business, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia  
murman.tsartsidze@tsu.ge

**Natela A. Latsabidze** – Academic Dr., Head of HR Department, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia  
natela.latsabidze@tsu.ge

#### **Заявленный вклад авторов:**

Царцидзе М. Г. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

Лацабидзе Н. А. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

#### **Authors' declared contribution:**

Tsartsidze M. G. – articulation of issue, article concept development, critical analysis of the literature, logical structuring of the materials, drawing conclusions.

Latsabidze N. A. – compilation of statistics, tabular and graphical presentation of results, research findings.

*Статья поступила 17.01.2020; принята к публикации 28.01.2020.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was received on 17.01.2020; accepted for publication on 28.01.2020.*

*The author read and approved the final version of the manuscript.*



**Жуков А. Л.**

**Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования**

*Монография*

Москва-Берлин, DirectMEDIA, 2018. 411 с. ISBN 978-5-447-54725-7.

В издании исследованы вопросы организации оплаты труда в коммерческих компаниях и бюджетных учреждениях, на рынке труда и в системе социального партнерства, на региональном и отраслевом уровнях. Рассмотрены современные тенденции регулирования заработной платы и пути ее реформирования, в т. ч. на основе внедрения грейдинга и ключевых показателей эффективности. Показана методика обоснования достойной и справедливой заработной платы, проведения ее аудита с использованием конкретных примеров и форм бухгалтерской отчетности.

Для студентов, аспирантов и преподавателей вузов, а также практических работников, занимающихся вопросами регулирования и организации оплаты труда на предприятиях и в учреждениях.



**Мацкyляк И. Д.**

**Политико-экономическая природа рыночных отношений**

*Монография*

Москва, Кнорус, 2020. 442 с. ISBN 978-5-406-01187-4. 500 экз.

Раскрываются теоретические и практические вопросы политико-экономической природы рыночных отношений. Основное внимание уделено общим составляющим – предмету и методу, потребностям и интересам, общественному производству, НТП и собственности. Выделены основные теории, характеризующие стоимость и деньги, капитал и рыночную среду, конкуренцию и монополию. Представлены доходы и расходы как издержки и прибыль, ссуда и процент, коммерческий расчет, заработная плата и рента. Даны такие специфические компоненты, как перемена производства, экономический рост, прорывная экономика и мировое хозяйство.

Адресована работникам вузов и практическим работникам, всем, кто интересуется политико-экономической природой рыночных отношений, их становлением, развитием и влиянием на современные итоги хозяйствования.



**Бухтияров И. В., Платыгин Д. Н., Кузьмина Л. П., Лютов Н. Л., Далецкая Н. А., Далецкий А. А., Егоров С. А. и др.;**  
*под общ. редакцией Сафонова А. Л.*

**Критерии утраты трудоспособности при определении пенсионного возраста и пути модернизации системы обязательного социального страхования**

*Монография*

Москва, 2019.

Книга посвящена выявлению критериев утраты трудоспособности работниками при определении пенсионного возраста в современных условиях. Проведён анализ влияния основных социально-экономических, демографических факторов на утрату трудоспособности работника, дана характеристика состояния здоровья различных возрастных и профессиональных групп населения России. Особое внимание в работе уделено новым концептуальным подходам к модернизации системы социального страхования в условиях цифровизации экономики.

Работа будет полезна представителям научного сообщества, сотрудникам органов государственной власти, социальным работникам, преподавателям, аспирантам и студентам, занимающимся вопросами социальной политики.



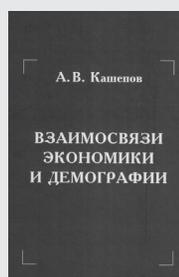
**Гриценко Н. Н., Волгин Н. А., Охотский Е. В., Попов Ю. Н., Шарков Ф. И.**

**Основы социального государства**

*Учебник*

Москва, ИТК «Дашков и К», 2019. 420 с. ISBN 978-5-394-03330-8. 500 экз.

Издание раскрывает отечественный и зарубежный опыт формирования и развития социального государства. Он познакомит читателей с особенностями, сущностью, принципами правового социального государства, функционирования социальной рыночной экономики, социального партнерства, реализации принципа социальной справедливости, солидарности и ответственности. Учебник предназначен преподавателям, студентам, аспирантам, слушателям, всем, кто интересуется проблемами формирования и развития правового социального государства с социальной рыночной экономикой.



**Кашенов А. В.**

**Взаимосвязи экономики и демографии**

*Монография*

Москва, МАКС Пресс, 2019. 176 с. ISBN 978-5-317-06240-2. 150 экз.

Предлагаемая читателю монография отражает результаты исследований и публикаций автора по вопросам взаимодействия между экономическими и демографическими процессами, их взаимного влияния и возможных методов анализа и прогнозирования этого противоречивого взаимодействия.

По мнению автора, влияние экономических процессов на демографические, дополнение методики традиционного демографического прогноза экономическими факторами – тема, недостаточно разработанная российскими учеными.