

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>



ВЫСШАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ
КОМИССИЯ (ВАК)
при Министерстве образования и науки
Российской Федерации



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

Бобков В. Н., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

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

Булавко В. Г., доктор экономических наук, профессор, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь

Гаибназарова З. Т., кандидат экономических наук, доцент, Ташкентский государственный технический университет 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, Университет «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

Сафонов А. Л., доктор экономических наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 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 Ивана Джавахишвили, Тбилиси, Грузия

Хепп Р.-Д., доктор социологических наук, профессор, Свободный университет, 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

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

Bobkov V. N., doctor of Economics, Professor, honored worker of science of the Russian Federation, Institute of sociology of the Federal research sociological center of the Russian Academy of Sciences

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

Safonov A. L., Dr. Sci. (Econ.), Prof., Financial University under the Government of the Russian Federation, 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

РЫНОК ТРУДА И СФЕРА ЗАНЯТОСТИ: ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ И ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ



Рынок труда и занятость – наиболее востребованные и распространенные понятия, категории, явления и процессы. Их активно используют в экономическом и социально-трудовом анализе региональных и территориальных систем, тенденций и трендов развития. Они имеют важные расчетно-планируемые показатели и критерии, достигнуть которых ставят задачи органы власти и управления. Наконец, об изменениях рынков труда и проблемах занятости пишут многочисленные выпускные квалификационные работы, магистерские, кандидатские и докторские диссертации.

Чтобы профессионально регулировать их состояние и динамику, действительно требуется глубокое всестороннее понимание этих процессов.

У рынка труда и сферы занятости много общего, схожего, единого. Они являются неотъемлемыми структурообразующими частями экономик стран, регионов, а также предприятий и организаций, когда речь идет, о так называемом, внутреннем рынке труда. Они, их состояние и перспективы развития – составные элементы экономики труда, трудовой сферы, условия и обязательные требования для качественного и эффективного формирования и использования трудовых ресурсов и рабочей силы.

Однако, надо четко представлять и учитывать в исследовательской и практической работе, что между рынком труда и сферой занятости не меньше, чем сходств и единства, принципиальных различий. Они проявляются наглядно, прежде всего, в воспроизводственных координатах рабочей силы. Для лучшего понимания проведем следующее сравнение. Процесс воспроизводства обычных товаров (трансформатор, автомобиль, телевизор, зерно, лифт, нефть и т. д.) включает фазы: производства – распределения, обмена – потребления. Миссию распределения и обмена, то есть доведения произведенных товаров и услуг до потребителя, здесь выполняет торговля (оптовая и розничная).

Применительно к товару особого вида – рабочей силе в воспроизводственном цикле происходит тоже самое. Единственное изменение – произведенный (сформированный в семье, школе, вузе и т. д.) товар – рабочую силу доводит до ее потребителя (предприятия, учреждения, организации) не торговля, а именно рынок труда. Таким образом, на рынке труда, как институте купли-продажи рабочей силы, нет занятости. Рынок труда – это место для подготовки данного действия (занятости) в процессе потребления (использования) рабочей силы.

Такое глубинное отличие между рынком труда и занятостью проявляется «на поверхности» в наборах соответствующих разных показателей и имманентных им проблем.

На современном этапе для рынка труда – это, например, его напряженность, вакансии рабочих мест, количество безработных всего, уровень безработицы по конкретным отраслям, регионам и т. д. Для сферы занятости – экономически активное население, количество занятых, занятость нестандартная, занятость неформальная, занятость в удаленном режиме и др.

И еще очень важно правильно понимать сущность и содержание занятости как таковой. Занятость – не деятельность. Не путать с трудом как целесообразной деятельностью. Занятость – это участие в деятельности, это степень участия рабочей силы, трудовых ресурсов в общественно полезном труде.

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

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Рынок труда и сфера занятости: функциональная общность и принципиальные различия 5

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Н.П. Пашин, И.А. Волошина, В.В. Харьков

Решение проблем оценки и регулирования напряженности на рынке труда:
практика и современные подходы 8

А.А. Федченко, Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова

Цифровые технологии в системе организационно-правового регулирования
занятости населения 24

В.Ю. Бочаров

Уровень прекаризации рабочей молодежи Урала 36

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

А.А. Разумов, И.В. Цыганкова

Современные подходы к применению IT-технологий при разработке
обоснованных норм труда на предприятиях торговли и сервиса 45

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

А.Л. Сафонов, М.А. Анюшина, О.А. Дубровская

Формирование пенсионных прав граждан РФ в системе обязательного
пенсионного страхования 54

ОХРАНА ТРУДА

Ю.В. Баранов

Актуальные проблемы в сфере охраны труда: анализ, оценки, решения 64

ДЕМОГРАФИЯ

Е.Н. Синдяшкина

Отражение демографической политики в показателях рождаемости в России 75

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

С.В. Сидоркина

Расчет численности персонала «сверху-вниз» с учетом целевых показателей
производительности труда предприятия 86

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В.Н. Минина, О.Б. Чижова

Оценка социальной эффективности цифровых технологий рекрутмента:
опыт эмпирического исследования 97

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

А.А. Литвинюк

Особенности мотивационного профиля молодых специалистов, ориентирующихся
на деятельность в креативных и инновационных сферах экономики 112

M.V. Shagalkina

Migration and human capital: implications of the pandemic crisis for its accumulation 126

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Х.Ф. Очилова

Состояние и прогнозы развития демографических процессов в Узбекистане 135

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение 142

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Labor market and employment: functional commonality and fundamental differences5

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

N.P. Pashin, I.A. Voloshina, V.V. Khar'kin

Addressing the issues of assessment and regulation of tension in the labor market: practice and modern approaches8

A.A. Fedchenko, N.V. Dorokhova, E.S. Dashkova

Digital technologies in the system of organizational and legal regulation of employment of the population24

V. Yu. Bocharov

Precarious employment and young workers in the Ural region36

LABOR RATIONING

A.A. Razumov, I.V. Tsygankova

Modern approaches to the use of IT in the development of reasonable labor rationing in trade and service enterprises45

INCOMES AND SALARIES

A.L. Safonov, M.A. Anyushina, O.A. Dubrovskaya

Formation of pension rights of citizens of the Russian Federation in the system of compulsory pension insurance54

HEALTH AND SAFETY

Yu.V. Baranov

Topical issues of labor protection: analysis, assessment, solutions64

DEMOGRAPHY

E.N. Sindyashkina

Reflection of demographic policy in fertility rates in Russia75

LABOR PRODUCTIVITY

S.V. Sidorkina

"Top-down" approach to workforce planning considering the target indicators of labor productivity of the enterprise86

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

V.N. Minina, O.B. Chizhova

Evaluation of social effectiveness of digital recruitment technologies: empirical research study97

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

A.A. Litvinyuk

Features of the motivational profile of young professionals who are guided for activities in the creative and innovative spheres of the economy112

M.V. Shagalkina

Migration and human capital: implications of the pandemic crisis for its accumulation126

INTERNATIONAL PRACTICES

Kh.F. Ochilova

State and forecasts of development of demographic processes in Uzbekistan135

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book review142

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал

№ 1 (42) 2021

Главный редактор:

Н.А. Волгин

Научный редактор:

Г.Л. Подвойский

Редакторы:

Е.А. Орехова

В.А. Шадрин

Переводчик:

Е.В. Логутова

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

Оформление подписки

в редакции:

Тел.: +7 (499) 164-98-74

E-mail: izdat@vcot.info

А.С. Соколова

Подписано в печать 09.03.2021

Формат 60 x 84 1/8.

Объем 142 с.

Тираж 500 экз.

Отпечатано

в ООО «Сам полиграфист»

Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 1 (42) 2021

Editor-in-chief:

N.A. Volgin

Scientific editor:

G.L. Podvoyskii

Editors:

E.A. Orekhova

V.A. Shadrin

Translator:

E.V. Logutova

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

To subscribe:

Tel.: +7 (499) 164-98-74

E-mail: izdat@vcot.info

A.S. Sokolova

Sent for print on 09.03.2021

Format 60 x 84 1/8.

Volume 142 pages.

Circulation 500 copies.

Printed in ООО Sam Polygraphist, 42

Volgogradsky Prospect, Moscow.

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-8-23

УДК 331.538.2

JEL J44; J 48

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПРАКТИКА И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ

Н.П. Пашин^a, И.А. Волошина^b, В.В. Харькин^c^{a b c} Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия^a <http://orcid.org/0000-0002-8771-1643>; ^b <https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>;^c <http://orcid.org/0000-0001-5948-7659>

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена анализу современных тенденций в оценке и регулировании рынка труда, разработке новых подходов к решению проблемы высокого уровня напряженности на региональных рынках труда Российской Федерации.

Цель данной работы: выявление оснований для применения передового зарубежного опыта использования современных информационно-коммуникационных технологий в оценке и регулировании рынков труда с учетом российских условий; обоснование теоретических и методических особенностей оценки и регулирования напряженности на рынке труда с использованием прогнозной оценки и разработки аналитических инструментов; измерение уровня взаимосвязи снижения напряженности на рынках труда с развитием влияющих факторов, и анализом их ресурсов; укрепление складывающихся социально-трудовых отношений на основе разработки механизма снижения напряженности рынков труда и его управленческого решения.

Авторы используют общенаучные и специальные методы, включая методы сравнительного, корреляционного, факторного анализа, систематизации, декомпозиции, обобщений, прогнозирования, сценариев, математической статистики, экспертных и критериальных оценок, количественного и качественного анализа первичной и вторичной информации эмпирических исследований, мониторинга, рейтинга, группировок, весовых коэффициентов.

В результате исследования, которое проводилось в 2018-2020 гг. с использованием результатов лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий в Общероссийской базе вакансий (2018 г., 2019 г.) и экспертного Интернет-опроса по анализу взаимодействия работодателей высокотехнологических сфер экономики с органами службы занятости на примере научно-производственной фирмы фармакологической отрасли «Материя Медика Холдинг», установлена высокая вероятность проявления низкого уровня напряженности рынков труда среди регионов с высокими показателями факторов, наиболее заметно влияющих на снижение напряженности. Усовершенствован понятийный аппарат оценки и регулирования напряженности рынка труда, сформулированы ее особенности, разработан аналитический инструментарий. Исследованы складывающиеся социально-трудовые отношения, обоснован основной инструмент регулирования напряженности на рынках труда – механизм снижения напряженности и, как его составная часть, управленческое решение. Доказано, что развитие факторов влияния, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность социально-трудовых отношений, разработка и выполнение управленческого решения, обусловлены наличием необходимых ресурсов. Систематизированы предложения по развитию передовых информационно-коммуникационных технологий в оценке и регулировании напряженности на рынках труда регионов.

Сформулированы перспективы совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынках труда регионов в соответствии с основаниями, установленными по итогам сравнительного анализа российской и зарубежной практики в сфере содействия занятости на основе применения передовых информационно-коммуникационных технологий.

Ключевые слова: напряженность рынка труда; информационно-коммуникационные технологии; факторы влияния; корреляционная взаимосвязь; социально-трудовые отношения; ресурсы развития факторов влияния; механизм снижения напряженности; управленческое решение.

Для цитирования: Пашин Н.П., Волошина И.А., Харькин В.В. Решение проблем оценки и регулирования напряженности на рынке труда: практика и современные подходы. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):8-23. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-8-23.

ADDRESSING THE ISSUES OF ASSESSMENT AND REGULATION OF TENSION IN THE LABOR MARKET: PRACTICE AND MODERN APPROACHES

N.P. Pashin^a, I.A. Voloshina^b, V.V. Khar'kin^c

^{a b c} All-Russian Research Institute of Labor, Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia

^a <http://orcid.org/0000-0002-8771-1643>; ^b <https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>;

^c <http://orcid.org/0000-0001-5948-7659>

ABSTRACT

The article is devoted to the analysis of modern trends in the assessment and regulation of the labor market, the development of new approaches to solving the problem of the high level of tension in the regional labor markets of the Russian Federation. The present paper aims at identifying the grounds for the application of advanced foreign experience in the use of modern information and communication technologies in the assessment and regulation of labor markets, taking into account Russian conditions; substantiating theoretical and methodological features of the assessment and regulation of tension in the labor market using predictive assessment and development of analytical tools; measuring the level of relationship between the reduction of tension on labor markets with the development of influence factors, and analysis of their resources; strengthening the emerging social and labor relations based on the development of a mechanism to reduce tension in labor markets and its management decisions. The authors apply general scientific and special methods, including methods of comparative, correlation, factor analysis, systematization, decomposition, generalization, forecasting, scenarios, mathematical statistics, expert and criterion assessments, quantitative and qualitative analysis of primary and secondary information of empirical research, monitoring, rating, grouping, weighting factors.

As a result of a study that was conducted in 2018-2020 using the results of a longitudinal study of the dynamics of vacancies of the National job bank (2018, 2019) and an expert online survey on the analysis of the interaction of employers in high-tech sectors of the economy with the authorities of the employment services based on the example of Materia Medica Holding, a research and production company in the pharmaceutical industry, established a high probability of manifestations of a low level of tension in labor markets among regions with high rates of factors that most noticeably affect the reduction of tension. The conceptual framework for assessing and regulating labor market tension has been improved, its features have been formulated, and analytical tools have been developed. The article examines the emerging social and labor relations, justifies the main tool for regulating tension in the labor markets – the mechanism for reducing tension and, as its integral part, management decision. It has been proved that the development of influence factors that have the most noticeable impact on tension, and social and labor relations, the development and implementation of management decisions are due to the availability of the necessary resources. The authors systematized proposals for the development of advanced information and communication technologies in the assessment and regulation of tension in the labor markets of the regions.

The prospects for improving the assessment and regulation of tension in the labor markets of the regions are formulated in accordance with the grounds established by the results of a comparative analysis of Russian and foreign practice in the field of employment promotion based on the use of advanced information and communication technologies.

Keywords: labor market tension; information and communication technologies; influence factors; correlation relationship; social and labor relations; resources for the development of influence factors; mechanism for reducing tension; management decision.

For citation: Pashin N.P., Voloshina I.A., Khar'kin V.V. Addressing the issues of assessment and regulation of tension in the labor market: practice and modern approaches. *Social and labor research*. 2021; 42(1):8-23. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-8-23.

ВВЕДЕНИЕ

По данным мониторинга Минтруда России в 2017–2018 гг. рынки труда 40 российских регионов испытывали высокое напряжение: коэффициент напряженности, отражающий численность зарегистрированных незанятых граждан в органах службы занятости, приходящихся на одну заявленную вакансию, находился в диапазоне 55,87 – 0,7 единиц. По итогам первого полугодия 2019 г. количество заявленных вакансий в расчете на одного работника центра занятости по сравнению с аналогичным периодом 2018 г. сократилось еще на 4,7 %, что только усугубило ситуацию на рынках труда субъектов Российской Федерации.

Результаты исследования показывают, что для исправления отрицательной динамики требуются новые, современные подходы к оценке, анализу и регулированию напряженности на рынке труда, активное применение эффективного опыта США, Великобритании, Германии, Австралии и Индии в содействии занятости, прогнозировании трудовых ресурсов, современных информационно-коммуникационных технологий [1–16].

Речь идет о применении, прежде всего, технологий «больших данных» (Big Data), являющихся эффективным инструментом работы по хранению и обработке гигантских объемов информации по оценке рынка труда и искусственного интеллекта. Широкое использование получили цифровые и платформенные решения. Среди них: цифровые платформы талантов – включая крупнейшие порталы по трудоустройству LinkedIn, Career Builder, Monster; поисковые информационные системы, среди которых выделяются американские поисковые системы Burning Glass Technologies с технологией искусственного интеллекта и Indeed. Com с ежедневным 200-миллионным посещением пользователей; платформы по регулированию онлайн занятости: Amazon Mechanical Turk, Upwork, Uber, LYFT, TaskRabbit, UpWork, Samasource, Rural Shores.

В российской практике основным порталом является Общероссийская база вакансий «Работа в России» и регистры получателей государственных услуг в содействии занятости. Общероссийская база вакансий «Работа в России» за 2,5 года работы уступала в 2017 г. по числу ежедневных пользователей зарубежной поисковой информационной системе Indeed. Com в 1380 раз [17].

Обращает на себя внимание высокая востребованность за рубежом прогнозных экономико-математических моделей: Gambrige E3ME – в Великобритании, INFORGE – в Германии, MONASH и ORANI – в Австралии, теории системной дина-

мики, моделирования прогнозных сценариев на рынках труда [18]. В Российской Федерации такая модель пока лишь разрабатывается и по планам Минтруда России в 2021 г. завершится формирование единого подхода к прогнозированию трудовых ресурсов. Единые требования к деятельности центров занятости¹ предусматривают, в частности, разработку прогнозных оценок рынков труда и прогноза баланса трудовых ресурсов. Вместе с тем ответа на то, как строить эту работу, пока нет.

В перечисленных зарубежных моделях прогноз трудовых ресурсов осуществляется по отраслям экономики, профессиям, квалификациям, новым востребованным на рынках труда компетенциям, регионам, с учетом демографического прогноза и динамики экономически активного населения. При этом результаты прогнозирования рассматриваются в неразрывной связи с оперативным сегодняшним анализом рынков труда. В российской практике прогнозирование на рынках труда регионов представлено ежегодными целевыми прогнозными показателями в области содействия занятости², которые готовит Минтруд России. Однако в мониторинге деятельности органов службы занятости профессионально-квалификационный срез не применяется и прогнозирование не используется. Между тем, результаты двух волн авторского лонгитюдного исследования динамики заявленных вакансий в Общероссийской базе вакансий (декабрь 2018 г. и июнь 2019 г.) показали приоритет востребованности специалистов высшего уровня квалификации (весовой коэффициент 0,35 единиц превосходит в 2–3 раза представительство других основных групп Общероссийского классификатора занятий).

В то же время другое авторское исследование, проведенное в апреле-мае 2019 г. в рамках экспертного Интернет-опроса в высокотехнологической научно-производственной фирме фармакологической отрасли «Материя Медика Холдинг», выявило отсутствие взаимодействия работодателя с органами службы занятости. Вопросы трудоустройства решались с помощью только трёх основных каналов коммуникации:

¹ Приказ Минтруда России №302 от 29 апреля 2019 года (ред. от 27 июня 2019 года) «Об утверждении Единых требований к организации деятельности органов службы занятости» URL: <http://legalacts.ru/doc/pasport-natsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanjatosti/> (дата обращения: 26.10.2020).

² Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №670н от 29.09.2020 г. «Об утверждении целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения на 2021 год». URL: publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202010290001 (дата обращения: 29.10.2020 г.)

коммерческих кадровых агентств (HeadHunter, Avito.ru, Superjob.ru и т.д.) – 45,9 % респондентов, прямого обращения в кадровое подразделение предприятия по итогам профориентационных мероприятий – 30,9 % и рекомендаций сотрудников, друзей, личных связей, непосредственно через руководителя – 16,3 %.

Широкое распространение получил онлайн формат предоставления услуг по трудоустройству и прогнозных сведений о состоянии рынков труда. При этом география содействия занятости не ограничивается территорией своей страны. Платформа по регулированию онлайн занятости Samasource и Rural Shores осуществляет межстрановое оказание услуг пользователям на основе взаимодействия работодателей США, Великобритании с соискателями в Гаити, Гане, Индии, Кении и Уганде. Целевая аудитория пользователей цифровой платформы талантов LinkedIn составляет 400 млн человек из 150 отраслей бизнеса, охватывающего 200 стран [19]. В Российской Федерации, как показали результаты двух волн исследования динамики заявленных вакансий в Общероссийской базе вакансий, государственная услуга органов службы занятости по переезду безработных в другую местность для трудоустройства (включая и вариант переселения с членами семьи) практически не применяется из-за неудовлетворительного финансового обеспечения. Трудоустройство в режиме онлайн не развито. Применение современных информационно-коммуникационных технологий в зарубежной практике позволяет структурно развивать рассматриваемую сферу. Например, американская модель занятости включает на указанной основе два ключевых аспекта: а) профессиональную ориентацию – организовано 1200 государственных центров профориентации и профотбора при министерстве труда с ежегодным охватом более 1 млн молодежи, что снижает на 30-40 % затраты на подготовку специалистов; б) создание агентств регионального развития, способствующих трудоустройству [20]. При этом государственная инвестиционная компания является наиболее распространенной формой. В нашей стране сегодня отмечается пока невысокий уровень предоставления государственных услуг по содействию занятости в электронной форме, хотя задача такая поставлена. Как следствие – невысокий уровень предоставляемых соискателям и работодателям электронных сервисов, что ограничивает число пользователей Общероссийской базы вакансий. Актуальной является и другая проблема – развитие межведомственного взаи-

модействия с применением современных информационных технологий. Недостатки в указанных направлениях сказываются на уровне совместной работы органов службы занятости с соискателями, работодателями, учебными учреждениями, профсоюзными организациями, и, в этой связи, снижают эффективность регулирования рынков труда.

Сравнительный анализ российской практики и зарубежного опыта в сфере содействия занятости на основе применения передовых информационно-коммуникационных технологий выявил ряд проблемных зон по следующим основаниям: 1) технологические и технические, 2) аналитические, 3) критериальные статистические, 4) по регулированию форм занятости. Установленные проблемы говорят, во-первых, о взаимосвязи развития информационно-коммуникационных технологий с уровнем финансового обеспечения. Во-вторых, актуализируют ряд направлений исследования процесса по совершенствованию оценки и регулирования напряженности рынка труда применительно к условиям российской практики содействия занятости. Речь идет о необходимости: обоснования теоретических и методических особенностей оценки и регулирования напряженности на рынке труда с использованием прогнозной оценки и разработкой аналитических инструментов; измерения уровня взаимосвязи снижения напряженности на рынках труда с развитием факторов, оказывающих на нее наиболее заметное влияние, с анализом их ресурсов; укрепления складывающихся социально-трудовых отношений на основе разработки механизма снижения напряженности рынков труда и его управленческого решения.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Первая особенность заключается во взаимосвязи уровня напряженности рынка труда с количественной оценкой факторов, оказывающих наиболее заметное на нее воздействие. Обусловлена указанная взаимосвязь новым предлагаемым понятием в оценке и регулировании рынка труда с анализом уровня его напряженности: статистической вероятностью возникновения ожидаемого события – снижения напряженности на рынке труда. Она представляет относительную частоту проявлений своего низкого уровня в регионах с высокими показателями факторов, оказывающих наибольшее влияние на напряженность.

Аналитический инструментарий измерения указанной статистической вероятности имеет вид ее классического определения³:

$$P(N) = w(N) = k/m \quad (1)$$

где:

N – низкий уровень напряженности на рынке труда субъекта РФ;

P(N) – статистическая вероятность проявлений регионов с низким уровнем напряженности на рынках труда среди субъектов с высокими показателями влияющих факторов;

w(N) – относительная частота появления регионов с низкой напряженностью на рынках труда среди субъектов с высокими показателями влияющих факторов;

k – число регионов, в которых проявился наиболее низкий уровень напряженности на рынках труда;

m – общее число регионов рассматриваемого влияющего фактора с его высокими показателями.

В этой связи, оценка напряженности рынка труда складывается из двух составляющих. Первая из них заключается в применении статистических данных о напряженности рынков труда регионов по итогам мониторинга Минтруда России. Вторая составляющая, включающая новизну оценки, учитывает выявленную устойчивую и высокую взаимосвязь напряженности рынка труда с оказывающими на нее наибольшее влияние факторами. Статистическая вероятность представляет инструмент оценки, измеряющий указанную взаимосвязь. При этом используется еще один оценочный инструмент – коэффициент корреляции (r) Пирсона⁴. Он устанавливает направленность и корреляционную тесноту рассматриваемой взаимосвязи двух переменных (случайных величин) при их линейной зависимости: факторов влияния (x) и напряженности (y) на рынках труда. Использован преобразованный аналитический инструментарий расчета коэффициента корреляции (r):

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n x \times y - (\sum_{i=1}^n x) \times (\sum_{i=1}^n y) / n}{\sqrt{(\sum_{i=1}^n x^2 - (\sum x)^2 / n) \times (\sum_{i=1}^n y^2 - (\sum_{i=1}^n y)^2 / n)}} \quad (2)$$

где n – количество регионов, участвующих в выборке.

Вторая особенность оценки и регулирования напряженности на рынке труда характеризует взаимосвязь настоящего и будущего времени.

³ Кремер Н.Ш. Теория вероятностей и математическая статистика: учебник для вузов, обучающихся по экономическим специальностям. М.: ЮНИТА-ДАНА, 2010. С.20.

⁴ Там же. С. 410.

Рассматривается как элемент предвидения снижения напряженности на рынке труда в будущем времени. Для этого предлагается уточненное понятие прогнозной оценки снижения напряженности на рынке труда [21, с.12], которое отражает статистическую вероятность достижения необходимого уровня напряженности в будущем времени, в связи с чем применяется статистическая вероятность настоящего времени и ее погрешность реализации в будущем.

Представлен аналитический инструментарий измерения погрешности для 2020 г.:

$$Se_{2020} = \frac{|P(N)_{2019} - P(N)_{2018}|}{P(N)_{2018}} \times 100\% \quad (3)$$

где:

Se₂₀₂₀ – статистическая погрешность применения в 2020 г. вероятности проявлений регионов с низким уровнем напряженности на рынках труда среди субъектов с высокими показателями наиболее заметного влияющего фактора на напряженность в 2019 г. Модуль используется в связи с тем, что интерес представляют абсолютное значение разности сравниваемых показателей;

P(N)₂₀₁₉ – статистическая вероятность проявлений регионов с низким уровнем напряженности на рынках труда среди субъектов с высокими показателями наиболее заметного влияющего фактора на напряженность в 2019 г.;

P(N)₂₀₁₈ – статистическая вероятность проявлений регионов с низким уровнем напряженности на рынках труда среди субъектов с высокими показателями наиболее заметного влияющего фактора на напряженность в 2018 г.

Таким образом, предвидение снижения напряженности в будущем времени носит конкретную количественную оценку [22], [23]. В реализации прогноза используются три вида его продолжительности: краткосрочная – до 1 года, среднесрочная – от 1 до 3-5 лет и долгосрочная – более 3-5 лет [24]. Для применения в настоящей статье целесообразна среднесрочная продолжительность применения прогнозной оценки на один год – следующий. Основания: практика Минтруда России по формированию ежегодных целевых прогнозных показателей в сфере содействия занятости и применение, в этой связи, в настоящей статье годового периода расчета статистической погрешности динамики используемой статистической вероятности. Отличие прогнозной оценки напряженности рынков труда от целевых прогнозных показателей Минтруда России, основанных на

экспертной оценке настоящего времени, заключается в применении статистической вероятности с учетом погрешности, обеспечивающей корректность ее использования в будущем времени.

Третья особенность оценки и регулирования напряженности на рынке труда обосновывает взаимосвязь снижения напряженности с развитием ресурсов наиболее заметно влияющих на нее факторов [21, с.10-12]. Ресурсная составляющая является неотъемлемой частью проблематики регулирования рынков труда. В настоящей статье она получила свою интерпретацию. В частности, обоснованы два прогнозных сценария – эволюционный и кардинальный. Они заключаются в обоснованных вариантах своего развития в будущем времени и предусматривают выполнение определенных задач по изменению параметров факторов влияния на напряженность за счет реализации их ресурсов. При этом эволюционный прогноз предполагает решение задач с количественной динамикой показателей факторов влияния внутри сформированных группировок регионов с аналогичным снижением напряженности на рынках труда. Кардинальный прогноз предусматривает более существенное изменение показателей факторов влияния – с переходом их параметров из одной группировки в другую и соответствующим, более значительным, снижением напряженности на рынках труда [21, с.16]. На указанном основании прогноз рынка труда с анализом уровня напряженности рассматривается как формирование сценариев его развития в будущем, выбор из альтернативных оптимального на основании количественной и качественной оценки с учетом существующего ресурсного обеспечения и анализа степени вероятности реализации разработанного управленческого решения [21, с.12]. С учетом сложившейся традиции при прогнозе трудовых ресурсов количественную оценку используют в США, Германии, Франции, Канаде, Нидерландах и Скандинавских странах, качественную – в Испании, Италии и Греции [16].

Количественная оценка в настоящем исследовании построена на предвидении динамики показателей напряженности рынков труда субъектов Российской Федерации и наиболее влияющих на нее факторов воздействия с учетом установленных диапазонов их изменений в сформированных региональных группировках. Сложный состав данной оценки позволяет учитывать: 1) статистическую вероятность проявления низкого уровня напряженности на рынках труда настоящего времени; 2) корреляционную взаимосвязь напряжен-

ности с указанными факторами влияния; 3) прогнозный уровень напряженности в следующем году; 4) принадлежность субъектов к номерам сформированных группировок; 5) диапазоны изменений параметров напряженности и факторов влияния.

Четвертая особенность оценки и регулирования напряженности на рынке труда заключается в ее взаимосвязи с многоуровневым характером его субъектов. Речь идет об уровнях федеральных, региональных округов, и центров занятости населения. Федеральный – представляют высшие органы государственной власти Российской Федерации, включая Минтруд России и Роструд, совместно с Международной организацией труда, Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, объединения профсоюзов, работодателей, общественных организаций, образовательных учреждений. Уровень федеральных округов отражают координационные комитеты содействия занятости населения, созданные в ходе реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»⁵. Региональный уровень представляют органы государственной власти субъектов Российской Федерации и региональные органы власти с полномочиями в сфере содействия занятости. Объектный корпоративный уровень формируют государственные органы службы занятости.

Оценка и регулирование напряженности на рынке труда рассматриваются как инструмент управленческого решения субъектов рассматриваемой сферы, включающий анализ уровня напряженности, его прогноз и, как результат, снижение. При этом оценка позволяет объективно, в количественных и качественных показателях проанализировать уровень напряженности, определить достоверность прогноза рынка труда, а регулирование – применить предложенный авторами механизм снижения напряженности рынка труда. Прогнозная сегментация рынков труда на профессионально-квалификационной основе представляет управленческий инструмент формирования его секторов со сниженной напряженностью с помощью прогнозной оценки за счет удовлетворения спроса и предложения на работников с востребованными профессионально-квалификационными характеристиками. Совершенствование оценки и регулирования напряженности на рынке

⁵ Паспорт национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». URL: <http://legalacts.ru/doc/pasportnatsionalnogo-proekta-programmy-proizvoditelnost-truda-i-podderzhka-zanjatosti/> (дата обращения: 29.10.2020 г.)

труда связано с развитием субъектно-объектных социально-трудовых отношений.

Проведенный анализ понятийной базы определений социально-трудовых отношений, их состава в [25-29], применительно к рассматриваемым вопросам настоящей статьи, позволил сформулировать их определение. Социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, представляют субъектно-объектное воздействие и взаимодействие, направленные на снижение напряженности региональных рынков труда, и включающие совокупность социально-экономических, психологических и законодательно-правовых аспектов этого процесса.

ИЗМЕРЕНИЕ УРОВНЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА НАПРЯЖЕННОСТЬ РЫНКОВ ТРУДА

В статье рассмотрены четыре фактора, три из которых применяются Минтрудом России в мониторинге деятельности органов службы занятости [21, с.10-12]. Первый фактор – увеличение уровня финансирования активной политики занятости. Количественная оценка измеряется соотношением затрат на активную политику по отношению к пассивной (в мониторинге Минтруда России отражается в %). Второй фактор – повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями, количественно измеряемый в мониторинге Минтруда России числом заявленных работодателями вакансий в расчете на одного работника центра занятости. Третий фактор – рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса. Измеряется размером предложенного авторами интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда регионов. Четвертый фактор – повышение уровня обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников. Оценивается долей работодателей, обратившихся за содействием в подборе необходимых работников в общем количестве организаций, определяемой в мониторинге Минтруда России в %.

Аналитический инструментарий расчета статистической вероятности проявлений на рынках труда регионов низкой напряженности $P(N)$ (1) является универсальным для всех четырех рассмотренных факторов, влияющих на их напряженность. Результаты отражены в табл. 1.

Измеренная статистическая вероятность проявлений низкого уровня напряженности для ре-

гионов с высокими показателями первых трех факторов влияния (п.1-п.3, табл. 1) со значениями 0,78; 0,81 и 0,80 отражает ее высокий уровень. Это доказывает, что указанные факторы являются наиболее заметно влияющими на снижение напряженности рынка труда. Четвертый фактор влияния, определяемый повышением уровня обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников, не оказывает столь заметного воздействия на напряженность, $P(N) = 0,63$. Причин две. Первая – уровень взаимодействия органов службы занятости с работодателями на сегодня не в полной мере отвечает современным требованиям. Вторая причина, как следствие первой – недостаточная достоверность предоставляемой информации работодателями о заявленных вакансиях в Общероссийскую базу вакансий.

Определение статистической погрешности прогнозной оценки уровня напряженности рынков труда на следующий год осуществляется с применением аналитического инструментария (3). Итоги приведены в табл. 2.

Результаты определения Se – статистической погрешности прогнозной оценки уровня напряженности рынков труда с установленными факторами, оказывающими наибольшее воздействие на напряженность, в следующем году (табл. 2) показывают их допустимые величины: 2,6 %-4,7 %.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, СКЛАДЫВАЮЩИХСЯ В ПРОЦЕССЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Содержание состава элементов рассматриваемой системы социально-трудовых отношений – традиционное [28] и включает: субъекты и объекты, предметы, уровни, типы, факторы формирования, проблемные зоны регулирования, критерии оценки. Интерес представляет анализ их предметов применительно к рассматриваемым проблемам оценки и регулирования напряженности:

1. Социально-экономические аспекты социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе совершенствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда, включают повышение финансирования активной политики занятости, совершенствование информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.

Таблица 1 / Table 1

Статистическая вероятность проявлений регионов с низким уровнем напряженности на рынках труда среди субъектов с высокими показателями факторов влияния на напряженность / Statistical probability of manifestations of regions with a low level of tension in labor markets among subjects with high indicators of the factors influencing tension

| № п/п | Влияющие факторы на напряженность рынков труда/ Influence factors affecting labor market tensions | к, количество регионов/ number of regions | м, количество регионов/ number of regions | P(N), относительная величина/ relative magnitude |
|-------|---|---|---|--|
| 1 | Увеличение уровня финансирования активной политики занятости | 18 | 23 | 0,78 |
| 2 | Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями | 21 | 26 | 0,81 |
| 3 | Рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса | 12 | 15 | 0,80 |
| 4 | Повышение уровня обращаемости работодателей в органы службы занятости за содействием в подборе необходимых работников | 17 | 27 | 0,63 |

Источник / Source: Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в 2018 году). URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1304> (дата обращения 24.02.2020) / Monitoring and evaluation of the quality and accessibility of public services in the field of employment promotion (based on the results of the employment service in 2018). URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1304> (accessed on 24.02.2020).

Таблица 2 / Table 2

Статистическая погрешность прогнозной оценки уровня напряженности рынков труда с установленными факторами влияния на следующий год / Statistical error in predicting the level of tension in labor markets with established influence factors for the next year

| Количественная оценка статистической вероятности взаимосвязи, относительная величина/ Quantification of the statistical probability of the relationship, relative value | | Показатели расчета статистической погрешности/ Indicators for calculating the statistical error | Статистическая погрешность прогнозной оценки (Se) на следующий 2019 г., % /The statistical error of the forecast estimate (Se) for the next 2019, % |
|---|---------|---|---|
| Взаимосвязь между уровнем напряженности и уровнем финансирования активной политики занятости | | | |
| 2017 г. | 2018 г. | | 2,6 |
| 0,76 | 0,78 | | |
| Взаимосвязь между уровнем напряженности и уровнем взаимодействия органов службы занятости с работодателями | | | |
| 2017 г. | 2018 г. | | 4,7 |
| 0,85 | 0,81 | | |
| Взаимосвязь между уровнем напряженности и уровнем удовлетворения профессионально-квалификационного спроса | | | |
| 2017 г. | 2018 г. | Не определялась | Не определялась* |
| Не определялась | 0,80 | | |

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

* Погрешность не представляется возможным определить в связи с отсутствием данных по 2017 г., т. к. 1 волна исследования проведена в декабре 2018 г., P(N) = 0,80.

2. Психологические аспекты рассматриваемых социально-трудовых отношений объединяют повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями и соискателями, развитие мотивации работников центров занятости.

3. Законодательно-правовые аспекты исследуемых социально-трудовых отношений обеспечивают:

- развитие факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность рынков труда: увеличение уровня финансирования активной политики занятости, повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями, рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса;
- эффективное субъектно-объектное воздействие и взаимодействие в процессе совершен-

ствования оценки и регулирования напряженности на рынке труда.

Развитие рассматриваемых социально-трудовых отношений предусматривает решение ряда исследовательских задач, одна из которых носит интегральный характер – обоснование механизма снижения напряженности рынков труда. Механизм интегрирует указанные предметы социально-трудовых отношений и представляет социально-экономическую систему совершенствования социально-трудовых отношений, складывающихся в ходе оценки и регулирования напряженности, за счет комплексного применения разработанных авторами путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости [21, с.10-11], метода профессионально-квалификационной оценки рынков труда регионов [17, с.408-428], предложений по развитию информационно-ком-

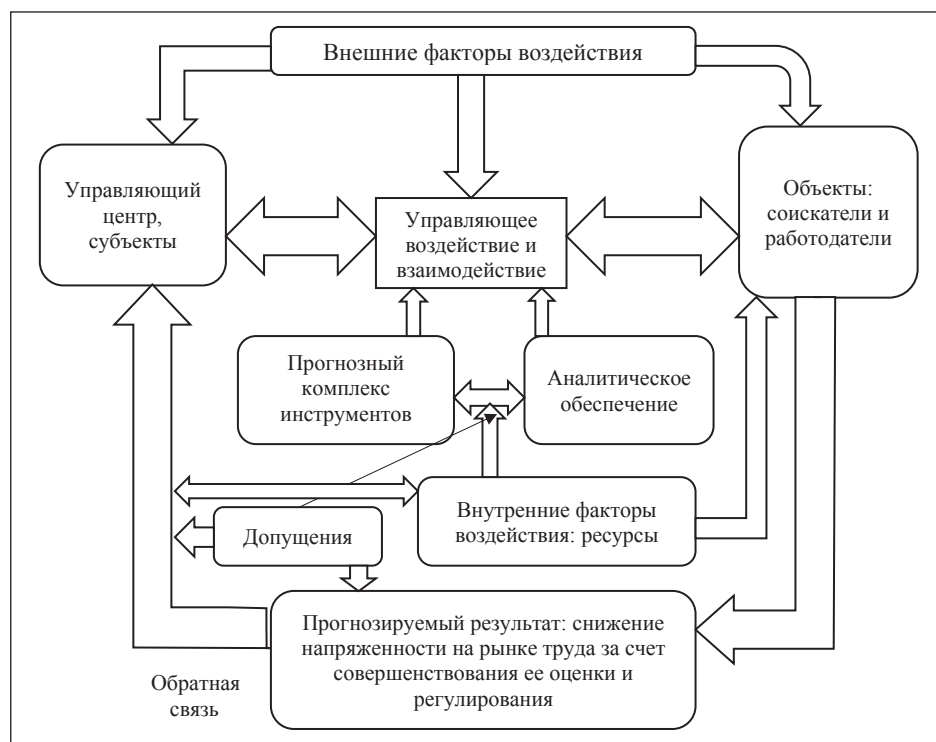


Рис. 1 / Fig. 1. Механизм снижения напряженности рынков труда: структурные элементы и их взаимосвязи / Mechanism for reducing tension in the labor market: structural elements and their relationship

Источник / Source: разработано авторами с применением [20, с.43] и [19] / compiled by the authors using [20, p.43] and [19].

муникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями [21, с.12], методических рекомендаций повышения мотивации работников центров занятости [21, с.11] и управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда. Структурные элементы механизма и их взаимосвязи представлены на рис. 1, где указанные пять авторских инноваций являются содержательной частью его второго элемента – прогнозного комплекса инструментов управляющего воздействия и взаимодействия.

Первый, субъектно-объектный элемент механизма (рис. 1), реализующий четвертую особенность взаимосвязи оценки и регулирования напряженности на рынке труда и многоуровневого характера его субъектов, рассмотрен в первом разделе статьи. Третий элемент механизма, представляющий аналитическое обеспечение регулирования напряженности на рынке труда, включает следующие инструментари. Речь идет о рассмотренных в начале статьи статистической вероятности проявлений регионов с низким уровнем напряженности на рынках труда среди субъектов с высокими показателями влияющих факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность и погрешности прогнозной оценки. Кроме того, учитываются прогнозные

предпочтительные и предельно допустимые затратные показатели активной политики содействия занятости [31, с.35-40]. Замыкают указанный элемент механизма инструментари расчета весового коэффициента основных групп Общероссийского классификатора занятий и интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынков труда субъектов Российской Федерации [17, с.408-428]. Четвертый элемент механизма (рис. 1), учитывающий прогнозируемые результаты, представляет снижение напряженности на рынках труда. Пятый элемент, раскрывающий допущения, при которых возможно достижение прогнозируемого результата, проанализирован в [21, с.14]. Шестой элемент, представляющий внешние факторы воздействия, обусловлен трансформацией современных рынков труда регионов и сфер содействия занятости, масштабами и сроками внедрения цифровых и платформенных решений на основе новых информационно-коммуникационных технологий, результатами реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Седьмой элемент механизма, включающий внутренние факторы воздействия, реализует ресурсы развития наиболее заметно влияющих факторов на напряженность рынков труда. Обратная связь механизма, как восьмой его элемент

Таблица 3 / Table 3

I этап управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда / Stage I of a management decision to reduce tension in labor markets

| № этапа/ No. stage | Управленческие действия / Management actions | Содержание / Content |
|-----------------------|--|---|
| I | Исследование рынка труда с анализом уровня его напряженности | <p>Применяются итоги мониторинга Минтруда России и следующие результаты исследования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Матрица позиционирования субъектов Российской Федерации с учетом наиболее влиятельных факторов воздействия на напряженность рынков труда 2. Группировки субъектов Российской Федерации с соотношением расходов на активную и пассивную политику 3. Группировки субъектов Российской Федерации с интегральным рейтингом профессионально-квалификационной оценки рынков труда регионов |

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

(рис. 1), оценивает субъектно-объектное взаимодействие через долю удовлетворенных получателей услуг центров занятости населения (пользователей и работодателей), повышение которой в ходе реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» прогнозируется с 60 % в 2019 г. до 90 % в 2024 г. Кроме того авторы использовали результаты экспертной оценки взаимодействия региональных органов службы занятости с работодателями высокотехнологической сферы на примере Научно-производственной фирмы «Материя Медика Холдинг». Эмпирическое исследование проведено в форме Интернет-опроса в апреле-мае 2019 г., в котором приняли участие 246 экспертов (13 % работников).

Рассмотрим одну из составляющих второго элемента механизма (прогнозного комплекса инструментов управляющего воздействия и взаимодействия) – управленческое решение по снижению напряженности на рынках труда с эволюционным и кардинальным сценариями прогноза [32, с. 127-142). Представляет завершающую часть предложенного механизма как инструмента оценки и регулирования напряженности на рынке труда. Структура управленческого решения включает три этапа [33]: признание проблемы напряженности на основе анализа рынков труда регионов, разработку управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда и выполнение принятого управленческого решения.

Итак, первый этап предусматривает исследование рынка труда с анализом уровня его напряженности (табл. 3).

Интерпретация второго этапа управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда (табл. 4).

Комментарии к третьему этапу управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда (табл. 5).

Практическая реализация управленческого решения по трем указанным задачам рассмотрена в [21, с. 19] на примере рынка труда Республики Башкортостан.

Исследована взаимосвязь ресурсов развития факторов влияния на снижение напряженности, социально-трудовых отношений в ходе оценки и регулирования напряженности рынков труда, управленческого решения по снижению напряженности на рынках субъектов Российской Федерации (табл. 6).

По итогам анализа представленной информации в табл. 6 очевидна взаимосвязь ресурсов развития факторов влияния с формирующимися социально-трудовыми отношениями и управленческим решением по снижению напряженности на рынке труда на всех его этапах. Таким образом показано, что развитие факторов влияния, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность, и социально-трудовых отношений в ходе оценки и регулирования напряженности, разработка и выполнение управленческого решения, обусловлены наличием необходимых ресурсов.

Мы предлагаем, принять комплекс законодательно-правовых инициатив по внедрению передовых информационно-коммуникационных технологий для оценки и регулирования напряженности на рынках труда, а затем по мере финансовых возможностей государства, начать приобретение и использование одного из ключевых ресурсов – передовых информационно-коммуникационных технологий и создание на высокотехнологической основе единой Общероссийской базы данных трудовых ресурсов, что позволит в короткие сроки:

1. Актуализировать кадровые, технологические, технические и финансовые ресурсы для внедрения технологии «больших данных» и искусственного интеллекта как основы разработки единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов; развить систему межведомственного

Таблица 4 / Table 4

II этап управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда / Stage II of a management decision to reduce tension in labor markets

| № этапа/ No. stage | Управленческие действия / Management actions | Содержание / Content |
|-----------------------|---|--|
| II | Разработка управленческого решения: | |
| | Формирование задач | 1. Увеличение уровня финансирования активной политики занятости 2. Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями 3. Рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса |
| | Обоснование сценария прогноза | Эволюционный и (или) кардинальный |
| | Выбор оптимальной (ых) задачи (ч) | Определение оптимального сочетания задач с учетом стратегии социально-экономического развития субъекта; законодательно-правового, финансового, информационно-коммуникационного, профессионально-квалификационного и стимулирующего ресурсов; сценария прогноза |
| | Прогнозная оценка результата – достижения цели по снижению напряженности на рынке труда | Прогнозная оценка достижения цели в среднесрочной перспективе – на следующий год: 1) снижение напряженности рынка труда за счет увеличения расходов на активную политику по отношению к пассивной с учетом выбранного сценария прогноза: вероятность 0,78 с погрешностью 2,6% 2) снижение напряженности рынка труда за счет увеличения количества заявленных вакансий с учетом выбранного сценария прогноза: вероятность 0,81 с погрешностью 4,7% 3) снижение напряженности рынка труда за счет увеличения интегрального рейтинга профессионально-квалификационной оценки регионов с учетом выбранного сценария прогноза: вероятность 0,8 (погрешность не определялась) |

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

Таблица 5 / Table 5

III этап управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда / Stage III of a management decision to reduce tension in labor markets

| № этапа/ No. stage | Управленческие действия / Management actions | Содержание / Content |
|-----------------------|--|---|
| III | Выполнение принятого управленческого решения: | Применяемые результаты исследования: 1) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями, 2) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости, 3) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости, 4) метод профессионально-квалификационной оценки рынков труда субъектов Российской Федерации 5) механизм снижения напряженности рынков труда |
| | Организация реализации поставленной задачи (задач), анализ и контроль выполнения управленческого решения | По задаче 1 (табл.4): а) предложения по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями; б) методические рекомендации повышения мотивации работников центров занятости; в) метод профессионально-квалификационной оценки рынков труда субъектов Российской Федерации; г) механизм снижения напряженности рынков труда По задаче 2 (табл.4): а) пути эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости; б) механизм снижения напряженности рынков труда По задаче 3 (табл.4): а) метод профессионально-квалификационной оценки рынков труда субъектов Российской Федерации; б) механизм снижения напряженности рынков труда |

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

электронного взаимодействия; подключить Общероссийскую базу вакансий «Работа в России» и регистры получателей государственных услуг к единой общероссийской базе данных трудовых ресурсов.

2. Кратно увеличить число пользователей Общероссийской базы вакансий, подключив к базе «Работа в России» крупнейших и крупных работодателей, кадровых агентств; расширить число пользователей данной базы и регистров

Таблица 6 / Table 6

Взаимосвязь ресурсов развития факторов влияния на напряженность, возникающих социально-трудовых отношений и управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда субъектов Российской Федерации / Interrelation of development resources of factors influencing tension, emerging social and labor relations and management decisions to reduce tension in the labor markets of the constituent entities of the Russian Federation

| Ресурсы развития факторов влияния на напряженность/ Development resources of factors influencing tension | Предметы социально-трудовых отношений в ходе оценки и регулирования напряженности/ Subjects of social and labor relations in the course of assessment and regulation of tension | Этапы управленческого решения по снижению напряженности/ Stages of a management decision to reduce tension |
|--|---|--|
| <p>I Фактор влияния: увеличение уровня финансирования активной политики занятости</p> <p>Ресурсы: 1. Организация дополнительного финансирования активной политики занятости из внебюджетных источников. Финансовое обеспечение совершенствования информационно-коммуникационных технологий в сфере содействия занятости и анализе рынков труда. 2. Обновленный порядок финансирования органов службы занятости населения. 3. Внедрение в их деятельность двух групп прогнозных затратных показателей: предпочтительных, на основе лучших российских практик в финансировании активной политики и предельно допустимых, с учетом прогрессивного зарубежного опыта. 4. Увеличение финансирования трудоустройства с переездом в другие регионы, включая и совместно с семьей</p> | <p>Социально-экономические аспекты: 1. Повышение финансирования активной политики занятости. 2. Совершенствование информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.</p> <p>Законодательно-правовые аспекты</p> | I, II, III этапы |
| <p>II Фактор влияния: повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями</p> <p>Ресурсы: 1. Кратное увеличение числа пользователей Общероссийской базы вакансий через подключение к ней крупных работодателей, хозяйствующих субъектов высокотехнологического сегмента экономики. 2. Внедрение передовых информационно-коммуникационных технологий с развитием на этой базе удобных и доступных сервисов, в частности, внедрение онлайн занятости. 3. Оказание государственных услуг в электронной форме, использование возможностей многофункциональных центров для их оказания; 4. Внедрение в оценку эффективности работы сотрудников центров занятости ключевых критериев стимулирующих выплат, направленных на увеличение привлечения вакансий, в т.ч. и из высокотехнологической сферы, профилирование соискателей и работодателей.</p> | <p>Психологические аспекты: 1.Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями и соискателями. 2.Развитие мотивации работников центров занятости.</p> <p>Социально-экономические аспекты: 1.Совершенствование информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.</p> <p>Законодательно-правовые аспекты</p> | I, II, III этапы |
| <p>III Фактор влияния: рост уровня удовлетворения профессионально-квалификационного спроса</p> <p>Ресурсы: 1. Внедрение передовых информационно-коммуникационных технологий на платформенной и цифровой основе, технологий «больших данных» и искусственного интеллекта, обеспечивающих эффективное взаимодействие органов службы занятости с физическими лицами, работодателями и образовательными учреждениями. 2. Развитие результативных форм сотрудничества органов службы занятости с организациями высокотехнологических отраслей экономики, включая: совместную реализацию профориентационных мероприятий, проектных программ, а также работу с предприятиями, реализующих инновационные проекты</p> | <p>Социально-экономические аспекты: 1.Совершенствование информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями.</p> <p>Психологические аспекты: 1.Повышение уровня взаимодействия органов службы занятости с работодателями и соискателями. 2.Развитие мотивации работников центров занятости.</p> <p>Законодательно-правовые аспекты</p> | I, II, III этапы |

Источник / Source: разработано авторами с использованием [21, с.10-12] / compiled by the authors using [21, p.10-12].

получателей государственных услуг из числа физических лиц; обеспечить многоканальность в предоставлении государственных услуг в сфере содействия занятости населения, в частности, через многофункциональные центры; повысить доступности для граждан образовательных услуг с широким использованием электронного об-

учения и дистанционных образовательных технологий.

3. Структурно усовершенствовать базу «Работа в России» на новой технико-технологической основе; создать информационную систему для получения рейтинговых сравнительных сведений единой общероссийской информационной системы

потребности работодателей и граждан, ищущих работу с подключением к базе «Работа в России»; сформировать и внедрить в базу «Работа в России» модуль «Профессиональная ориентация», а также подсистему организации всестороннего сетевого общения пользователей (Общероссийская социальная сеть деловых контактов – skillsnet.ru); дополнить базу «Работа в России» новой функцией приема через личный кабинет работодателя: информацией о свободных рабочих местах по квоте для инвалидов, о предстоящем высвобождении и о перспективной потребности в кадрах.

ВЫВОДЫ

Изучение и анализ исследований, посвященных выявлению и оценке факторов регулирования напряженности на рынке труда, а также авторские разработки, сгруппированные по основаниям, выявленным по итогам сравнительного анализа российской практики и зарубежного опыта в сфере содействия занятости, позволяют сделать обоснованный вывод о необходимости комплексного применения передовых информационно-коммуникационных технологий.

Технологические и технические основания. В статье обосновано широкое применение технологий «больших данных», искусственного интеллекта, платформенных и цифровых решений для: 1) создания единой общероссийской базы данных трудовых ресурсов, 2) кратного увеличения числа пользователей Общероссийской базы вакансий, 3) ее структурного совершенствования с предоставлением востребованных электронных сервисов для соискателей, работодателей, учебных учреждений, общественных организаций в режиме онлайн, 4) обновления работы центров занятости населения в ходе реализации единых требований к их деятельности, национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости», 5) развития межведомственного взаимодействия, предоставления государственных услуг в электронной форме, через многофункциональные центры.

Аналитические основания. Разработаны и предложены инструментарии расчета, объединенные в элемент аналитического обеспечения механизма снижения напряженности на рынках труда. Они позволяют выявить и определить:

- регионы с низким уровнем напряженности на рынках труда среди субъектов с высокими показателями влияющих факторов, оказывающих наиболее заметное воздействие на напряженность;
 - погрешности прогнозной оценки снижения напряженности на рынке труда в следующем году;
 - прогнозные предпочтительные и предельно допустимые затратные показатели активной политики содействия занятости;
 - весовой коэффициент основных групп Общероссийского классификатора занятий;
 - интегральный рейтинг профессионально-квалификационной оценки рынков труда субъектов Российской Федерации.
- Критериальные статистические основания.* Авторами обоснованы три фактора, оказывающих наиболее заметное воздействие на снижение напряженности рынков труда. Они учитываются в ходе оценки их напряженности, результатов регулирования, а также для статистического анализа. Количественно определяются следующими критериями: 1) коэффициент напряженности на рынках труда; 2) соотношение затрат на активную политику по отношению к пассивной (в мониторинге Минтруда России отражается в %); 3) число заявленных работодателями вакансий в расчете на одного работника центра занятости (по результатам мониторинга Минтруда России); 4) величина предложенного в исследовании интегрально рейтинга профессионально-квалификационной оценки рынка труда региона.
- Предусмотрены три критерия сегментации рынков труда и статистического сопровождения их анализа и регулирования: региональный – оценка и регулирование напряженности предусмотрены на уровне рынков труда субъектов Российской Федерации; профессиональный, по наиболее востребованным профессиям на основе результатов мониторинга Минтруда России. Определяющим региональным различием является максимум заявленных вакансий работодателями в Общероссийской базе вакансий по указанным востребованным профессиям; квалификационный, на основе применения основных групп Общероссийского классификатора занятий: а) специалисты высшего уровня квалификации, б) специалисты среднего уровня квалификации, в) работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, г) квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий, д) операторы производственных установок и машин, сборщики и водители, е) неквалифицированные рабочие.
- Основания по регулированию форм занятости. Предложенный и обоснованный авторами

механизм снижения напряженности рынков труда – основной инструмент его регулирования, одним из структурных элементов которого (рис. 1) является прогнозный комплекс инструментов управляющего воздействия и взаимодействия, состоящий из разработанных авторами путей эффективного финансового обеспечения в сфере содействия занятости; метода профессионально-

квалификационной оценки рынков труда регионов; предложений по развитию информационно-коммуникационного взаимодействия органов службы занятости с соискателями и работодателями; методических рекомендаций повышения мотивации работников центров занятости; управленческого решения по снижению напряженности на рынках труда (табл. 4–6).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.
2. 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.
3. Kuhn P., Skuterud M. Internet Job Search and Unemployment Durations. *The American Economic Review*, 94 (1). 2004. p. 218.
4. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? *The Economic Journal*, 124 (581). 2014. pp. 1213–1233.
5. Einav L., Levin J. Economics in the age of big data. *Science*, 346 (6210). 2014.
6. Dubinina M.G. Influence of information technologies on employment dynamics in Russia and foreign countries. *Nauka. Innovatsii. Obrazovanie*. 2017;(2):109–133. (In Russ.).
7. Brynjolfsson E., McAfee A. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Lexington, Mass: Digital Frontier Press, 2011.
8. Autor D. H. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. NBER Working Paper. 2014. No. 20485.
9. Shapiro R. J. The U. S. Software Industry: An Engine for Economic Growth and Employment. SIIA White Paper. 2014.
10. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U. S. Labor Market. *American Economic Review*. 2013;5 (103):1553–1597.
11. ICT as a Driver of Productivity. A White paper prepared for Telstra by ACIL Tasman. January 2009.
12. Frey C. B., Osborne M. A. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford: University of Oxford, 2013. 72 p.
13. Postel-Vinay F. The Dynamics of Technological Unemployment // *International Economic Review*. Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association. 2002. № 3 (43). pp. 737–760.
14. Carre M., Drouot D. Pace versus type: the effect of economic growth on unemployment and wage patterns // *Review of Economics Dynamics*. 2004. № 3 (7). pp. 737–757.
15. Varschavskii L.E. Macroeconomic analysis of the USA Development in the medium term. *Natsional'nye interesy: priority I bezopasnost'*. 2014;(47):49–63.
16. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC - April. 1997.
17. Харькин В.В. Инструментальные и методические аспекты сегментации региональных рынков труда с применением квалификационных характеристик // *МИР (Модернизация. Инновация. Развитие)*. 2019;(10):408–428. DOI: 10.18184/2079-4665.2019.10.3.408-428.
18. 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. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79358> (дата обращения: 24.02.2020).
19. 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. DOI: 10.12737/24233
20. Лукьянова К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения // *Вестник ЮУрГУ*. 2016;(103):109–115.
21. Харькин В.В. Пашин Н.П., Елин А.М. Прогнозно-ориентированные элементы снижения напряженности рынков труда: теоретические и методические особенности // *Социально-трудовые исследования*. 2020;(2):8–22.
22. Федотова Г.В., Ильясов Р.Х., Церенова Б.И. Оценка индикаторов прогноза социально-экономического развития России на 2018–2020 г.г. // *Финансовая политика: проблемы и решения*. 2018;(11) вып.4): 368–386.
23. Нестеров А.К. Прогнозирование в управлении: // *Энциклопедия Нестеровых*. URL: <http://odiplom.ru/lab/prognozirovanie-v-upravlenii.html> (дата обращения: 24.02.2020).
24. Носырева И.Г., Белобородова Н.А. Особенности внедрения профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения» // *Труд и социальные отношения*. 2018;(3) 63–80.
25. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС*. 2012;(4):62–68.
26. Збышко Б.Г. Социально-трудовые отношения – сфера регулирования социальных партнеров // *Сб. науч.-иссл. раб. М.: МГПУ*. 2018. С.21–27.
27. Змяк С.С., Ревягина Н.Г. Развитие социально-трудовых отношений: эволюция содержания и структуры // *Вестник КРАГСИУ*. 2013;(11(16)):19–27.

28. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Экономика управления персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М. 2014. 427 с.
29. Легчилина Е.Ю. Регулирование изменений в социально-трудовых отношениях в условиях цифровизации // Экономика труда. 2019; (6(1)):89-102.
30. Бычкова А.Н. Экономический механизм: определение, классификация и применение // Вестник Омского университета. 2010; (4):37-43.
31. Харькин В.В., Елин А.М. Прогнозно-ориентированное управление сегментацией рынка труда // Социально-трудовые исследования. 2020;(1):38-52.
32. Харькин В.В. Снижение напряженности на рынке труда: управленческое решение // Инновационные научные исследования: теория, методология, тенденции развития: Сб. ст. по мат. Межд. научн.-практ. конф. Уфа. 2020; 127-142.
33. Смирнов А.В., Жакупова М.Г. Анализ и оценка процесса разработки управленческих решений в коммерческой организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий: электрон. науч.-практ. журнал. 2013;(10). URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/10/3097> (дата обращения: 27.10.2020).

REFERENCES

1. A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.
2. Stanton C., Thomas C. 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.
3. Kuhn P., Skuterud M. Internet Job Search and Unemployment Durations. The American Economic Review. 2004;94(1):218.
4. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? The Economic Journal. 2014;124(581):1213-1233.
5. Einav L., Levin J. Economics in the age of big data. Science. 2014;346(6210).
6. Dubinina M.G. Influence of information technologies on employment dynamics in Russia and foreign countries. Nauka. Innovatsii. Obrazovanie = Science. Innovation. Education. 2017;(2):109-133. (In Russ.).
7. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Lexington, Mass: Digital Frontier Press; 2011.
8. Autor D. H. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. NBER Working Paper. 2014;(20485).
9. Shapiro R. J. The U. S. Software Industry: An Engine for Economic Growth and Employment. SIIA White Paper. 2014.
10. Autor D. H., Dorn D. The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U. S. Labor Market. American Economic Review. 2013;5(103):1553-1597.
11. ICT as a Driver of Productivity. A White paper prepared for Telstra by ACIL Tasman. January 2009.
12. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford: University of Oxford; 2013. p. 72 .
13. Postel-Vinay F. The Dynamics of Technological Unemployment. International Economic Review. Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association. 2002;3(43):737-760.
14. Carre M., Drouot D. Pace versus type: the effect of economic growth on unemployment and wage patterns. Review of Economics Dynamics. 2004;3(7):737-757.
15. Varschavskii L.E. Macroeconomic analysis of the USA Development in the medium term. Natsional'nye interesy: priority I bezopasnost'. 2014;(47):49-63.
16. BLS Handbook of Methods, Division of BLS Publishing, NE Washington, DC - April. 1997.
17. Khar'kin V.V. Instrumental and methodological aspects of the segmentation of regional labor markets with the use of qualification characteristics. MIR (Modernization. Innovation. Development). 2019(10):408-428. (In Russ.). DOI: 10.18184/2079-4665.2019.10.3.408-428.
18. Smirnov VM, Ryazantseva MV Forecasting the needs of the economy in labor resources in the professional and qualification context: a review of foreign experience. Modern research and innovation. 2017. (In Russ.). URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/03/79358> (accessed on 24.02.2020).
19. Bobkov V.N., Novikova I.V., Shichkin I.A., Bobkov N.V. Modern information technologies for regulating employment from unstable to sustainable forms. Living standards of the population of Russian regions. 2016;(4): 47-59. (In Russ.). DOI: 10.12737 / 24233
20. Lukyanova K.K. Foreign experience in regulating the employment of the population. Bulletin of SUSU. 2016;10(3):109-115. (In Russ.).
21. Khar'kin V.V., Pashin N.P., Elin A.M. Predictive-oriented elements of reducing the tension of labor markets: theoretical and methodological features. Social and labor research. 2020;(2):8-22. (In Russ.).
22. Fedotova G.V., Ilyasov R.Kh., Tserenova B.I. Assessment of indicators for forecasting socio-economic development of Russia for 2018-2020. Financial policy: problems and solutions. 2018;11(4):368-386. (In Russ.).
23. Nesterov A.K. Forecasting in management: Encyclopedia of the Nesterovs. (In Russ.). URL: <http://odiplom.ru/lab/prognozirovanie-v-upravlenii.html> (accessed on 02.24.2020).
24. Nosyreva I.G., Beloborodova N.A. Features of the implementation of the professional standard "Specialist in the provision of public services in the field of employment". Labor and social relations. 2018;(3):63-80. (In Russ.).
25. Borovskaya M.A., Masych M.A., Bechvaya M.R. Social and labor relations: basic approaches and definitions. State and municipal management. Scientific notes of SKAGS. 2012;(4):62-68. (In Russ.).
26. Zbyshko B.G. Social and labor relations -- the sphere of regulation of social partners. Coll. scientific research slave. M.: MGPU; 2018. p. 21-27. (In Russ.).
27. Zmiyak S.S., Revyagina N.G. Development of social and labor relations: evolution of content and structure. Bulletin of KRAGSiU. 2013;11(16):19-27. (In Russ.).

28. Kibanov A.Ya., Mitrofanova E.A., Esaulova I.A. Economics of personnel management / Ed. AND I. Kibanova. M.: INFRA-M.;2014. p. 427. (In Russ.).
29. Legchilina E.Yu. Regulation of changes in social and labor relations in the context of digitalization. Labor Economics. 2019;6(1):89-102. (In Russ.).
30. Bychkova A.N. Economic mechanism: definition, classification and application. Bulletin of Omsk University. 2010;(4):37-43. (In Russ.).
31. Khar'kin V.V., Elin A.M. Predictive-oriented management of segmentation of the labor market. Social and labor research. 2020;(1):38-52. (In Russ.).
32. Khar'kin V.V. Reducing tension in the labor market: management decision. Innovative research: theory, methodology, development trends: Mat. int. scientific-practical conf. Ufa; 2020. p.27-142.
33. Smirnov A.V., Zhakupova M.G. Analysis and assessment of the process of developing management decisions in a commercial organization. Economics and management of innovative technologies: electron. scientific-practical Journal. 2013;(10). (In Russ.) URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/10/3097> (accessed on 27.10.2020).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Николай Петрович Пашин – доктор экономических наук, профессор, научный консультант центра подготовки научных кадров ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Pashin N. Petrovich – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Scientific Consultant of the Center for Training Scientific Personnel of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
pashin.np@gmail.com



Ирина Александровна Волошина – кандидат психологических наук, директор по развитию системы профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Irina A. Voloshina – Cand. Sci. (Psychol.), Director for development of the system of professional qualifications of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
i_voloshina@vcot.info



Валерий Валерьевич Харьков – ведущий специалист центра развития профессиональных квалификаций ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Valerii V. Khar'kin – Leading Specialist, Center for the Development of Professional Qualifications of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
xval9578@yandex.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Пашин Н. П. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

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

Харьков В. В. – разработка концепции статьи, сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTION

Pashin N.P. – statement of the problem, development of the conceptional framework of the article, critical analysis of literature, logical structure of the study, writing the conclusions.

Voloshina I.A. – statement of the problem, development of the conceptional framework of the article, critical analysis of literature, logical structure of the study, writing the conclusions.

Khar'kin V.V. – collection of statistical data, tabular and graphical representation of the results, writing the conclusions.

Статья поступила в редакцию 05.11.2020; после рецензирования 17.01.2021, принята к публикации 19.01.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 05.11.2020; reviewed on 17.01.2021, accepted for publication on 19.01.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-24-35

УДК 331.5

JEL J21; J44

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

А.А. Федченко^a, Н.В. Дорохова^b, Е.С. Дашкова^c^{a c} Воронежский государственный университет,^b Воронежский государственный университет инженерных технологий, Воронеж, Россия^a <https://orcid.org/0000-0002-9450-3498>; ^b <https://orcid.org/0000-0001-7092-2623>;^c <https://orcid.org/0000-0001-7323-0788>**АННОТАЦИЯ**

В статье исследуется процесс регулирования занятости путем реализации цифровых технологий в организационно-правовой сфере. Рассматриваются особенности проявления организационно-правовых аспектов регулирования занятости в период перехода к постиндустриальному обществу. Акцентируется внимание на наиболее проблемных направлениях регулирования занятости населения. В основу исследования положены позиции непрерывности социально-экономического развития и преемственности его этапов.

Проведенное исследование позволило выявить количественные, структурные и качественные трансформации в сфере занятости населения в РФ, связанные с информационными и цифровыми технологиями. Данные изменения требуют решения комплекса задач по совершенствованию системы организационно-правового регулирования занятости населения: ограничение отрицательного влияния цифровых технологий в процессе регулирования занятости населения; регламентация организационно-правового регулирования всех разновидностей «заемного труда» и его корректировка с учетом распространения ее нестандартных форм в условиях расширения сферы применения цифровых технологий; обеспечение взаимодействия всех сторон социально-трудовых отношений по вопросам, связанным с использованием нестандартных форм занятости населения в условиях реализации цифровых технологий; ликвидация «цифровой безграмотности» у ищущих работу граждан; позиционирование электронной самозанятости, как перспективной формы регулирования.

По результатам исследования обозначен вектор решения этих задач, учитывающий масштабное применение цифровых технологий.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения; рынок труда; занятость населения; формы занятости; организационно-правовое регулирование занятости населения; цифровые компетенции; цифровые технологии; цифровая экономика.

Для цитирования: Федченко А.А., Дорохова Н.В., Дашкова Е.С. Цифровые технологии в системе организационно-правового регулирования занятости населения. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):24-35. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-24-35.

ORIGINAL PAPER

DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE SYSTEM OF ORGANIZATIONAL AND LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION

A.A. Fedchenko^a, N.V. Dorokhova^b, E.S. Dashkova^c^{a c} Voronezh State University, ^b Voronezh State University of Engineering Technologies, Voronezh, Russia^a <https://orcid.org/0000-0002-9450-3498>; ^b <https://orcid.org/0000-0001-7092-2623>;^c <https://orcid.org/0000-0001-7323-0788>

ABSTRACT

The article examines the process of regulating employment through the introduction of digital technologies in the organizational and legal sphere. The authors considered the features of the manifestation of organizational and legal aspects of employment regulation during the transition to a post-industrial society. The attention is focused on the most problematic areas of employment regulation. The research is based on the position of continuity of socio-economic development and continuity of its stages. The study made it possible to identify quantitative, structural, and qualitative transformations in the field of employment in the Russian Federation, related to information and digital technologies. These changes require the solution of a set of tasks to improve the system of organizational and legal regulation of employment: limiting the negative impact of digital technologies in the process of regulating employment; regulation of organizational and legal regulation of all types of "agency labor" and its adjustment, considering the spread of its non-standard forms in terms of expanding the scope of digital technologies; ensuring cooperation between all parties of social and labor relations on issues related to the use of non-standard forms of employment in the context of the introduction of digital technologies; reduction of "digital illiteracy" among jobseekers; positioning of electronic self-employment as a promising form of employment regulation. Based on the results of the study, the authors determined the vector for solving these problems, considering the large-scale use of digital technologies.

Keywords: social and labor relation; labor market; employment; forms of employment; organizational and legal regulation of employment; digital competencies; digital technologies; digital economy.

For citation: Fedchenko A.A., Dorokhova N.V., Dashkova E.S. Digital technologies in the system of organizational and legal regulation of employment of the population. *Social and labor research*. 2021;42(1):24-35. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-24-35.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из ключевых объектов социально-трудовых исследований является занятость населения, отражающая экстенсивное использование человеческих ресурсов. В последние годы уровень и структура занятости населения в России меняются, что связано с рыночными преобразованиями и переходом к постиндустриальному обществу.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики в занятости населения в прошедшие 15 лет произошли количественные, структурные и качественные изменения [1]. В настоящее время по количеству занятых лидирующие позиции занимают оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств; образование; здравоохранение; обрабатывающие производства. Преобладание представленных видов экономической деятельности позволяет сделать предположение не только об общей привлекательности и востребованности этих отраслей, но и о наличии гибкости трудового процесса. Так, оказание разного рода ремонтных услуг может стать хорошей основой для развития самозанятости населения; оптовая и розничная торговля, в свою очередь, могут успешно развиваться и функционировать на базе Интернет-магазинов – распространение этих видов экономической деятельности корреспондирует с ростом неформального сектора занятости.

Анализируя структуру занятости населения за данный период можно констатировать рост уровня занятости среди лиц от 30 до 49 лет; при

этом именно этот возрастной период характеризуется высоким уровнем трудовой активности, т. к. к тридцати годам формируются устойчивые взгляды на профессию и сферу применения своих способностей. Отметим, что в последнее время наблюдается тенденция снижения уровня занятости среди населения от 15 до 29 лет, что является следствием демографического спада 90-х годов, а также модернизации в системе образования. Данная возрастная группа отличается наибольшей профессиональной гибкостью, мобильностью и высокой степенью адаптивности к новым технологиям, в том числе и цифровым. При рассмотрении уровня занятости среди людей различного семейного положения, выявлено, что наибольший процент занятых от общей численности зафиксирован среди лиц, состоящих в браке, что связано с повышением их социальной ответственности. Одновременно наибольшее количество занятых наблюдается в группе людей с высшим образованием, что обусловлено его популяризацией в развивающемся информационном обществе.

На качественные изменения в сфере занятости населения за последние 15 лет огромное влияние оказало развитие информационных технологий, что отразилось на содержании и характере труда и занятости. В связи с переходом к постиндустриальному обществу в активную фазу вошло такое явление, как цифровизация экономики [2]. С каждым годом информационные технологии все глубже проникают в различные сферы общественной жизни, в том числе и в социально-тру-

довую сферу. Существует много определений «цифровой экономики». В указе Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 содержится следующее определение: «Цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг». В качестве основных черт цифровой экономики можно выделить следующие:

- развитие цифрового маркетинга, включая персонифицированные сервисные модели, обеспечивающие возможность осуществления специального анализа, нацеленного на поиск и удержание целевого рынка;
- создание и широкое применение цифровых платформ, под которыми понимают некоторую цифровую среду, обеспечивающую реализацию определенных функций и сервисов, а также повышающую эффективность взаимодействия потребителей и производителей в процессе их коммуникаций. Данные цифровые платформы обеспечивают оптимальные условия для создания инновационных продуктов и решений;
- обеспечение прямых коммуникаций между производителями и потребителями с использованием информационных технологий, позволяющих существенно сократить цепочки посредников;
- развитие индивидуализации взаимодействия в экономике, а именно формирование новых типов взаимодействия С2В и С2С, что способствует развитию фриланса, аутсорсинга, коллективного финансирования проектов;
- формирование экономики совместного пользования, а именно совместное владение какими-либо товарами, плата за предоставление информации.

Обычно выделяют два полярных подхода к построению цифровой экономики: плановый и рыночный. Плановый подход предполагает поэтапное развитие инфраструктуры под руководством государства и целенаправленное заполнение соответствующего сектора экономическими субъектами. При этом формирование инфраструктуры и технологического базиса происходит одновременно с созданием условий для развития частного бизнеса, или даже опережает их. Технологический базис, как правило, развивается по

основным приоритетным направлениям плановой цифровой экономики.

Рыночный подход подразумевает, прежде всего, создание государством благоприятной среды для функционирования цифровой экономики с тем, чтобы стимулировать бизнес к переходу в этот сектор. Обеспечение таких условий предполагает осуществление комплекса взаимосвязанных мер нормативно-правового, экономического, социального и технологического характера. Необходимым условием реализации данного подхода является наличие достаточного количества независимых экономических субъектов – частных бизнесов. Частный бизнес, сотрудничая с государственными институтами, стимулирует развитие среды цифровой экономики. В общем правовом поле формируется множество точек роста, каждая из которых выступает носителем интересов, отвечающих соответствующей индустрии или компании.

Стремительное развитие информационных технологий, а также процесс цифровизации экономики привели к масштабным изменениям в системе социально-трудовых отношений, проявляющимся в утрате стандартной занятостью своих доминирующих позиций, в появлении и распространении новых форм занятости, в модификации функций субъектов социально-трудовых отношений.

Исходя из этого, произошедшие за последние 15 лет количественные, структурные и качественные изменения в сфере занятости населения требуют трансформации существующих подходов к регулированию занятости населения, в том числе в части их организационно-правового обеспечения.

ЗАДАЧИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Регулирование занятости населения в сложившихся условиях предполагает решение многих важных задач в рамках законодательной базы, рыночной конъюнктуры и устоявшихся традиций. В XXI веке рыночные отношения, охватившие различные области человеческой деятельности (труд, торговлю, науку, инвестиционную деятельность и т.д.) во взаимосвязи с формирующейся цифровой экономикой предопределили необходимость решения следующей совокупности задач, направленных на регулирование занятости населения путем расширения положительных влияний цифровых технологий (цт) (рис. 1):

Ниже рассматриваются предлагаемые нами пути решения представленной совокупности задач

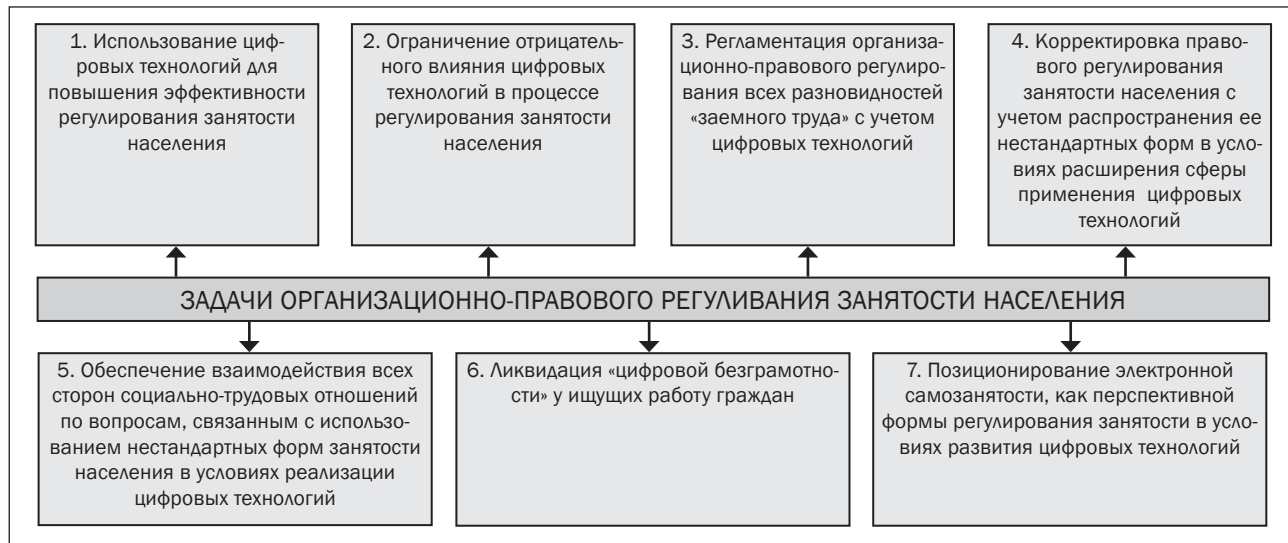


Рис. 1 / Fig. 1. Задачи организационно-правового регулирования занятости населения / Tasks of organizational and legal regulation of employment of the population

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

с формированием выводов и предложений по каждой из них.

Пути решения задачи 1. Использование цифровых технологий для повышения эффективности регулирования занятости населения предлагается достигать путем создания условий для расширения многообразия форм занятости, повышая правовую и социальную защищенность занятых на основе развития цифровых технологий, обеспечивающих эффективное взаимодействие безработных и работодателей.

Обоснование данной позиции, выводы и предложения по ее реализации.

В последние годы все больше проявляет себя процесс трансформации форм занятости населения, в результате чего стандартная занятость теряет свои доминирующие позиции в экономике, а на смену ей приходят разнообразные формы нестандартной занятости. Нестандартная занятость проявляется в разных формах [3, 4, 5]:

- непостоянная занятость;
- неполная занятость;
- недозанятость;
- сверхзанятость;
- неформальная занятость;
- дистанционная занятость.

С целью создания условий для расширения многообразия форм занятости, повышая правовую и социальную защищенность занятых на основе развития цифровых технологий, обеспечивающих эффективное взаимодействие безработных и работодателей, считаем целесообразным:

- активизировать реализацию концепции разделения рабочих мест. Ее суть заключалась в раз-

делении одного рабочего места между двумя и более занятыми. В этом случае формы организации рабочего времени могут быть следующими: разделение одного рабочего дня, разделение рабочей недели или работа через неделю (в течение другой недели работает напарник). Данная форма занятости действует как на формальной (с заключением краткосрочного индивидуального трудового договора), так и на неформальной основе (сезонные и эпизодические работы). Работа осуществляется в течение полного рабочего дня или недели;

- расширить использование временной занятости, применяя ее в сфере образования, здравоохранения, административной работы, оказании страховых услуг и т. д. Временная занятость позволяет регулировать сезонные изменения рабочего графика: всегда можно найти необходимое количество работников на временно свободные места. В кризисные времена такая форма занятости помогает избежать массового увольнения работников, сохраняя имидж компании;
- расширить применение частичной занятости, которая характеризуется количеством сокращенных рабочих часов в неделю, месяц, год. При этом сохраняется право на ежегодный оплачиваемый отпуск или отпуск по болезни. Частичная занятость может осуществляться как на постоянной, так и на временной основе. Ее преимущество связано с возможностью привлечения большего количества занятых. Частичная занятость не уступает полной в продуктивности и нередко имеет больше плюсов.

Пути решения задачи 2. Ограничение отрицательного влияния цифровых технологий в процессе регулирования занятости населения предлагается достигать путем обучения безработных граждан навыкам работы с цифровыми платформами и основам самопрезентации в виртуальном пространстве.

Обоснование данной позиции, выводы и предложения по ее реализации.

Современный уровень развития цифровых технологий способствует тому, что существенная часть взаимодействий на рынке труда осуществляется в Интернет-пространстве. При этом основная масса безработных – это люди, обладающие низким уровнем цифровых компетенций и несформированными навыками работы со специализированными Интернет-ресурсами. Поэтому с целью повышения их цифровой грамотности, развития навыков самопрезентации в виртуальном пространстве службам занятости необходимо реализовывать соответствующие обучающие программы.

Пути решения задачи 3. Достижение регламентации организационно-правового регулирования всех разновидностей «заемного труда» с учетом цифровых технологий предлагается осуществлять путем правового определения и закрепления в законодательно-нормативной базе использования всех разновидностей «заемного труда» (лизинга, аутсорсинга, инсорсинга и др.) при обеспечении правовых и социальных гарантий работников.

Обоснование данной позиции, выводы и предложения по ее реализации.

В современных условиях глобализации, цифровизации и нарастающих темпов развития экономики России требуются изменения в структуре и формах занятости, способствующих улучшению благосостояния и уровня жизни населения путем гибкости, маневренности и быстрой реагируемости на изменяющиеся условия рынка. В современной действительности появилось множество новых профессий и видов деятельности, таких как: тканевый инженер (в медицине), ментор стартапов (в образовании), режиссер индивидуальных туров (в туризме и гостеприимстве), эксперт по здоровой одежде (в легкой промышленности) и многие другие. Большинство из них требуется в проектной деятельности и не имеют востребованности в долгосрочном периоде на конкретном предприятии. В связи с этим при трудоустройстве актуальным для носителей многих профессий является не заключение стандартного трудового договора по схеме работник-работодатель, а работа через агентство, т. е. трехсторонние трудовые отношения. Отечествен-

ными и иностранными организациями, представителями которых осуществляют свою деятельность на территории РФ, активно использовался заемный труд, но с 01.01.2016 г. он запрещен на законодательном уровне и введено новое понятие – «осуществление деятельности по предоставлению труда работников». На наш взгляд, происходит трансформация заемного труда в осуществление деятельности по предоставлению труда работников. При этом не все виды заемного труда разрешается использовать в России. Это обуславливает необходимость исследования законодательно-правовой базы применения деятельности по предоставлению труда работников. Огромное значение имеет признание в 1997 г. Международной организацией труда в соответствии с Конвенцией №181 «О частных агентствах занятости»¹ легитимности услуг, которые состоят в «найме работников с целью передачи их в распоряжение третьей стороне». В соответствии с этой Конвенцией, «заемный труд – это услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления в распоряжение третьей стороне, которая может быть физическим или юридическим лицом, устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение». До 01.01.2016 г. в Российской Федерации данная Конвенция не была ратифицирована, поэтому развитие использования заемного труда в России сдерживалось отсутствием необходимой правовой базы, в том числе в сфере представительства сторон трудовых отношений – заемный труд не регулировался ни одним российским нормативно-правовым актом. Самым существенным положением данной юридической конструкции являлся тот факт, что отношения «работник – предприятие – пользователь» не признались трудовыми. В 2014 г. был принят Закон №116-ФЗ, запретивший заемный труд и введший новое понятие «осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)». С вступлением в силу этого Закона заемный труд трансформируется в осуществление деятельности по предоставлению труда работников, запрещая при этом применение аутстаффинга как вида заемного труда. С одной стороны, закон ограничивает осуществление деятельности по предоставлению труда работников, с другой стороны, регламентирует ее использование и защищает ра-

¹ Конвенция Международной организации труда № 181 о частных агентствах занятости (Женева, 19 июня 1997 г.) URL: <http://base.garant.ru/2560697/#ixzz6kC74fifs> (дата обращения: 15.12.2020).

² Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ». URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/33499.html> (дата обращения: 15.12.2020).

ботников. Конвенция МОТ № 181, регламентирующая применение заемного труда, содержит меры по защите работников от злоупотреблений кадровых агентств. В мае 2014 г. Президент Российской Федерации подписал Закон № 116-ФЗ, который ввел понятие заемного труда.

На наш взгляд, новая формулировка не запрещает заемный труд полностью, но существенно ограничивает его применение [6]. В принятом Законе происходит не запрет заемного труда, а замена понятий «заемный труд» на «осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)». Существенным является запрет аутстаффинга как вида заемного труда. Согласно ст. 18.1 Закона № 1032-13 в редакции Закона № 116-ФЗ запрещено брать заемных работников в случаях, если:

- основной коллектив объявил забастовку;
- в компании заказчика объявлен простой или введен режим неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения;
- основным работникам компании-заказчика задерживается выплата зарплаты;
- компания-заказчик находится в состоянии банкротства;
- временные работники приглашаются на рабочие места, условия труда на которых отнесены к вредным (3-й и 4-й степени) или опасным.

Пути решения задачи 4. Корректировку правового регулирования занятости населения с учетом распространения ее нестандартных форм в условиях расширения сферы применения цифровых технологий предлагается достигать путем внесения изменений в правовые основы управления занятостью населения с учетом распространения ее нестандартных форм, в том числе дистанционной и удаленной работы, а также предоставления временного персонала.

Обоснование данной позиции, выводы и предложения по ее реализации.

В настоящее время в Российской Федерации основные принципы управления занятостью населения нашли законодательное отражение и закрепление в Конституции РФ, в Законе о занятости в РФ и ряде других нормативно-правовых актов. Однако, изменяющиеся социально-экономические условия, а также ускоряющийся процесс трансформации форм занятости населения, требуют внесе-

ния корректив в содержательные аспекты данных принципов (табл. 1).

Кроме совокупности общих принципов управления занятостью населения существует система специфических принципов. Под специфическими принципами управления занятостью населения, на наш взгляд, следует понимать законодательно закрепленные правила и нормы, регламентирующие отношения занятости отдельных категорий граждан. В этой связи выделяем следующие специфические принципы управления занятостью, включив в их состав позволяющие адаптировать сложившуюся совокупность принципов управления занятостью населения к изменяющимся экономическим реалиям (рис. 2).

Принцип адаптивности как специфический принцип управления занятостью населения предполагает формирование такой модели отношений занятости, которая способна самоприспосабливаться к изменяющимся социально-экономическим условиям за счет трансформации ее форм.

Принцип гармоничности сочетания разнообразных форм занятости предполагает баланс между стандартной и нестандартной занятостью населения, соответствующий структуре экономики и потребностям как отдельного человека, так и общества в целом.

Принцип согласованности изменений трактуется как необходимость институционального, нормативно-правового и организационного закрепления вновь возникающих форм занятости населения, придания им правового статуса, предоставления социальных гарантий и защиты трудовых прав и свобод граждан, занятых такими формами.

Таким образом, сложившаяся к настоящему времени совокупность специфических принципов управления занятостью населения, по нашему мнению, требует актуализации посредством дополнения существующей совокупности принципов адаптивности системы отношений занятости, принципом гармоничности сочетания разнообразных форм занятости населения и принципом согласованности изменений.

Пути решения задачи 5. Обеспечение взаимодействия всех сторон социально-трудовых отношений по вопросам, связанным с использованием нестандартных форм занятости населения в условиях реализации цифровых технологий достигается путем создания цифровой платформы «Нестандартная занятость», обеспечивающей взаимодействие всех сторон социально-трудовых отношений по различным вопросам, связанным с использованием нестандартных форм занятости.

³ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 ст 18.1 (ред. от 08.12.2020) URL: <https://fzrf.su/zakon/o-zanyatosti-naseleniya-1032-1/st-18.1.php> (дата обращения: 15.12.2020).

Таблица 1 / Table 1

Направления трансформации содержательных аспектов принципов управления занятостью населения / Directions of the transformation of the substantive aspects of the principles of employment management

| № п/п No. | Принципы / Principles | Законодательно закреплённое содержание принципа / Legislative content of the principle | Направления изменения содержательных аспектов принципа / Directions for changing the substantive aspects of the principle |
|-----------|--|---|---|
| 1 | Принцип свободы труда | Законодательно закреплённая возможность каждого гражданина на свободное распоряжение своей рабочей силой и право свободы выбора вида деятельности | Расширение содержательной части путем законодательного закрепления права свободного выбора формы занятости |
| 2 | Принцип гарантии равных возможностей для граждан в реализации права на добровольный труд | Создание институциональных и организационных условий для защиты граждан от безработицы, расширения возможностей для трудоустройства | Законодательное определение и закрепление различных форм нестандартной занятости, разработка институциональных и организационных основ для их эффективного применения |
| 3 | Принцип свободного выбора занятости | Законодательный запрет на принудительный труд и трудовую дискриминацию | Государственные гарантии лицам, имеющим нестандартную занятость, в части запрета трудовой дискриминации |
| 4 | Принцип обеспечения социальной защиты в сфере занятости населения. | Обеспечение социальных гарантий наемным работникам, а также защита от безработицы | Предоставление всех социальных гарантий нестандартно занятым работникам |
| 5 | Принцип государственных гарантий защиты трудовых прав работников | Создание институциональных и организационных условий для обеспечения государственных гарантий защиты трудовых прав работников | Сокращение масштабов прекарезации занятости и уменьшение ее неформальной части |

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

Обоснование данной позиции, выводы и предложения по ее реализации.

Приоритетность развития занятости населения в настоящее время признается в Российской Федерации на государственном уровне, при этом новый подход к данному процессу должен быть ориентирован на повышение степени адаптации, поиск новых возможностей расширения занятости населения, гармоничное развитие разнообразных ее форм, создание высокопроизводительных рабочих мест с достойными условиями труда. С учетом этого необходима разработка методического обеспечения и практических рекомендаций, направленных на формирование и реализацию механизма повышения степени адаптации занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям, предполагающего широкое использование цифровых технологий.

В современных условиях, когда появляются и широко распространяются новые формы занятости населения, а стандартная занятость постепенно теряет свой доминирующий статус, все стороны социально-трудовых отношений испытывают определенные трудности, проявляющиеся в следующем:

- для работодателей – в низкой степени осведомленности о правовых основах применения вновь возникающих форм занятости, а также об их преимуществах и недостатках;
- для нестандартно занятых работников – в вынужденном характере такой занятости, а также в своей социальной и правовой незащищенности;

- для государства – в стихийном распространении нестандартной занятости, снижении социальных и правовых гарантий занятого населения.

Для устранения перечисленных проблем необходимо развивать эффективное взаимодействие между всеми сторонами социального партнерства, в том числе на основе использования передовых цифровых технологий. Основным инструментом в рамках решения данной задачи могут выступить цифровые платформы.

По общепринятому определению, цифровая платформа – это система алгоритмизированных взаимовыгодных взаимоотношений значительного количества независимых участников отрасли экономики (или сферы деятельности), осуществляемых в единой информационной среде, приводящая к снижению транзакционных издержек за счет применения пакета цифровых технологий работы с данными и изменения системы разделения труда. Формирование цифровой платформы «Нестандартная занятость» поможет ее участникам организовать эффективный диалог с государственными органами, профсоюзными организациями, работодателями. Основной целью создания такой платформы является обеспечение возможности диалога между нестандартно занятыми работниками, органами государственной власти, работодателями для наиболее полной реализации основных положений Концепции достойного труда в условиях симбиотического развития стандартной и нестандартной занятости населения. Основываясь на данной цели, нами сформулированы задачи, реше-



Рис. 2 / Fig. 2. Совокупность специфических принципов управления занятостью населения / A set of specific principles for managing the employment of the population

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

нию которых будет способствовать формирование цифровой платформы «Нестандартная занятость»:

- защита трудовых прав и свобод нестандартно занятых работников;
- повышение правовой грамотности нестандартно занятых работников;
- выражение групповых интересов нестандартно занятых работников;
- мониторинг и учет особенностей и масштабов распространения нестандартной занятости;
- разработка законодательных инициатив в части государственного регулирования нестандартной занятости;
- консультирование работодателей по правовым и иным аспектам применения нестандартных форм занятости.

Создание и функционирование цифровой платформы «Нестандартная занятость» возможно, как на уровне отдельно взятого региона, так и на федеральном уровне. По нашему мнению, данный инструмент будет способствовать не только решению отдельных вопросов, связанных с использованием нестандартных форм занятости, но и создавать условия для ее более широкого распространения, что в свою очередь приведет к повышению степени адаптации отношений занятости к изменяющимся социально-экономическим условиям и снижать напряженность на рынке труда.

Пути решения задачи 6. Ликвидация «цифровой безграмотности» у ищущих работу граждан достигается путем стимулирования работодателей к разработке и внедрению программ обучения цифровым компетенциям для своих работников как превентивной меры.

Обоснование данной позиции, выводы и предложения по ее реализации.

Для нового технологического уклада характерно развитие современных информационных технологий, расширение нестандартных форм занятости, усиление международного влияния [7]. Последствия этих изменений проявляются в эффектах (повышение мобильности персонала, расширение профессионально-квалификационного диапазона, усиление влияния международных стандартов) и рисках (отставание образовательной базы от запросов общества, снижение социальной защищенности). Трансформационные процессы привели к возрастанию роли компетентности (лат. *competens* – подходящий, соответствующий, знающий), отражающей качество человека, обладающего всесторонними знаниями в какой-либо области. При этом подразумевается, что помимо собственно профессиональной, технологической подготовки необходимо наличие ряда других компонентов, имеющих в основном внепрофессиональный или надпрофессиональный характер (знание, умение, навыки, представления, человеческие качества, здоровье).

Частью компетентности, с помощью которой можно измерить готовность человека к выполнению определенной работы, является компетенция. У нее есть две стороны: одна обращена к работе, другая – к человеку. Если мы говорим о компетенции должности (рабочего места), то имеем в виду требования, необходимые для успешного выполнения работы. Если мы говорим о компетенции сотрудника, то имеем в виду его готовность к выполнению работы с требуемым уровнем качества. Таким образом, компетентность – это то, что должно быть достигнуто, а компетенция – как себя вести, чтобы достичь целей. Новый технологический уклад формирует заказ на востребованные

в настоящее время компетенции, среди которых выделяются блоки, связанные с международным сотрудничеством, мультидисциплинарностью технических знаний и навыков. Важным становится наличие надпредметных профессиональных компетенций и обладание метакомпетенциями, предполагающими способность к быстрому обучению, саморазвитию и саморегуляции. В условиях нового технологического уклада к базисным компетенциям относятся:

- ориентированность на изменения;
- освоение и использование новых знаний и навыков;
- применение информационных технологий;
- эффективное взаимодействие и сотрудничество.

Названные компетенции являются ключевыми при формировании мультикомпетентности, важность которой связана, по нашему убеждению, с широтой профессиональной специализации и уровнем поликвалификации, о которой заявляет ряд современных ученых [8]. Кроме того, востребованность мультикомпетентности повышается в связи с цифровизацией экономики и развитием нестандартных форм занятости, проявляющихся в условиях нового технологического уклада [9, 10, 11, 12, 13, 14]. Другой причиной возрастания роли мультикомпетентности является внедрение профессиональных стандартов, формируемых в соответствии с Национальной системой квалификаций, основной задачей которой является создание условий для роста производительности труда на основе высококачественной подготовки кадров. Понятие профессионального стандарта введено в соответствии со ст. 195.1 Трудового кодекса РФ⁴. Под профессиональным стандартом понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления конкретного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Целью введения системы профстандартов является соотнесение российских специальностей и международных требований. Профстандарты для осуществления конкретной профессиональной деятельности в должностной иерархии определяют набор необходимых и достаточных требований к квалификации. Они позволяют структурировать профессиональную деятельность работника, исключать дублирование трудовых функций по должностям, описывая требования к трудовым функциям и качеству их выполнения. Профстандарты применяются рабо-

додателями с учетом особенностей выполняемых работником трудовых функций, обусловленных технологией и организацией производства и труда. При заключении и изменении трудового договора, согласно статье 57 Трудового кодекса РФ, обязательным условием является указание в нем трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием; профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида деятельности работника).

Каждый профессиональный стандарт состоит из частей, нашедших отражение в макете профессионального стандарта. В первой части указаны наименование вида профессиональной деятельности, код по классификатору, основная цель профессиональной деятельности и группа занятий, квалификационный уровень работника, наименование должности, требуемый уровень профессионального образования и практического опыта работы по профессии, требования к сертификации и состоянию здоровья. Вторая часть включает описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт: здесь приводится перечень должностных обязанностей для работников соответствующего уровня квалификации. Третья часть содержит характеристику обобщенных трудовых функций, перечень умений и навыков, а также спектр определенных знаний, необходимых для выполнения должностных обязанностей, указанных во второй части. В четвертой части содержатся сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта. В соответствии с третьей частью макета профессионального стандарта в него закладываются предпосылки формирования мультикомпетентности, ориентация на которую нашла отражение и в зарубежной практике [15, 16, 17]. В настоящее время мультикомпетентность проявляется как уникальное качество работника, представляющее его конкурентное преимущество, однако в перспективе она должна найти отражение в ряде профессиональных стандартов.

Как отмечалось выше, устранить «цифровую безграмотность» у ищущих работу граждан можно с помощью стимулирования работодателей к разработке и внедрению программ обучения цифровым компетенциям при содействии всех сторон социального партнерства. Имеющиеся сегодня платформы Teachbase, iSpring Online, MyOwnConference и др. имеют свои ограничения и являются дорогостоящими. Кроме того, они не всегда позволяют учесть специфику организации, поэтому их использует узкая аудитория работо-

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 18.12.2020).

дателей. На наш взгляд, нужно проработать идею формирования финансово доступных и специфичных для отрасли программ развития цифровых компетенций у работников.

В качестве перспективных методов обучения в программах должны быть предусмотрены такие эффективные на сегодняшний день как:

- кейсовый метод;
- обучение по методу «Secondment»;
- дистанционное обучение;
- тренинг;
- коучинг;
- обучение по методу «buddying»;
- виртуальное обучение;
- геймификация (игрофикация);
- метод «Lego serious play» и др. [18].

Пути решения задачи 7. Позиционирование электронной самозанятости в условиях развития цифровых технологий достигается путем создания соответствующей структуры в службе занятости для координации данной формы, учитывая ее широкую распространенность и необходимость обеспечения равенства прав и гарантий работников дистанционного труда;

Обоснование данной позиции, выводы и предложения по ее реализации.

Наиболее распространенным видом дистанционной занятости является электронная самозанятость. В настоящее время в России растет численность самозанятых, независимых профессионалов, предоставляющих услуги различным заказчикам дистанционно посредством информационно-коммуникационных технологий. Такие работники не состоят в штате организаций, их называют электронно-самозанятыми работниками или фрилансерами. Следует особо выделить значение слова «профессионал», так как, например, самозанятый слесарь, работающий на себя, не является квалифицированным профессионалом. В группу электронно-самозанятых лиц входят ученые, IT-специалисты, инженеры, архитекторы, аудиторы, преподаватели, то есть обладатели тех профессий, которые содержат в себе профессиональный труд в сфере высококвалифицированных и информационных услуг. Данная группа работников характеризуется независимостью от одного работодателя, а также возможностью самоорганизации своего труда в силу его индивидуальности. Трудящийся может распределять рабочее время по своему усмотрению, работать в комфортных домашних условиях, выбирать работу самостоятельно или даже привлекать к ее выполнению членов семьи и других

лиц. Ценность времени и повышение уровня благосостояния заставляют большинство людей выбирать работу с гибким графиком с учетом индивидуальных запросов и предпочтений.

Дистанционная занятость устраняет зависимость работника от бюрократии в организациях, повышает деловую активность и занятость населения, позволяет снизить социальное напряжение в обществе, связанное со слабой мобильностью населения. Работодатель, в свою очередь, при такой форме занятости может существенно сэкономить на аренде офисных помещений; проводить более гибкую налоговую политику организации; в то же время возможность привлечения работником других лиц к выполнению работы повышает уверенность работодателя в ее качестве.

Большие возможности внедрение цифровых технологий открывает в сфере образования и здравоохранения. У студентов повышается возможность дистанционного обучения в престижных вузах страны. В сфере медицины реализуются перспективы проводить первичную диагностику и консультацию пациентов.

Вместе с тем, существенным минусом удаленного сектора для работников является недостаточная институциональная спецификация такого вида занятости. Многие работники находятся в теневом секторе и являются неформально занятыми. Чаще всего, работодатель заключает с работником гражданско-правовой договор, предусматривающий существенную независимость работника в выборе способа, места и времени выполнения своей работы. В этом случае отношения регулируются не трудовым, а гражданским законодательством, и работник не вправе рассчитывать на социальные гарантии, предусмотренные ТК РФ.

ВЫВОДЫ

Стремительное развитие цифровых технологий вносит существенные изменения в социально-трудовую сферу, трансформируя все ее составляющие, в том числе и систему занятости населения.

В рамках проведенного исследования было установлено, что за последние 15 лет в Российской Федерации произошли значимые количественные, структурные и качественные преобразования в сфере занятости населения. Кроме того, доказано наличие взаимовлияния между траекторией развития цифровых и информационных технологий и происходящими преобразованиями в социально-трудовой сфере. Важно учитывать, что дальнейшее развитие НТП и цифровых технологий будет усиливать установленное взаимовлияние, поэтому уже в

настоящее время актуализируется необходимость решения комплекса задач по совершенствованию системы организационно-правового регулирования занятости населения. По нашему мнению, вектор их достижения должен быть направлен на более масштабное применение цифровых технологий.

По результатам исследования предложены пути решения поставленных задач, предполагающие внедрение в практику деятельности уполномо-

ченных органов государственной власти, государственной службы занятости, частных кадровых агентств и организаций всех форм собственности инновационных для данной сферы цифровых инструментов. Кроме того, разработаны и рекомендованы для всех субъектов социально-трудовых отношений усовершенствованные организационно-правовые положения, адекватные вектору цифровизации экономики и общества.

Данное исследование выполнено в рамках Государственного контракта № 01731000096200001110001 на оказание услуг по проведению экспертно-аналитического исследования по теме: «Совершенствование правового регулирования политики содействия занятости населения в части трудоустройства и защиты доходов безработных граждан» (аппарат Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кашепов А.В. Структурные сдвиги в занятости населения России // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2013;(4):129-137.
2. Каблов Е. Шестой технологический уклад <https://www.nkj.ru/archive/articles/17800/>
3. Pfisterer S., Streim A., Hampe K. Work 3.0: Working in the Digital World. Berlin: Federal Association for Information Technology, Telecommunications and New Media. V., 2013. 16 p.
4. Sieber M., Recknagel P. I'm in the home office. The master plan for more flexibility. Leobell, 2014. 189 p.
5. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: коллективная монография / под. ред. Бобкова В.Н. М.: Изд-во РеалПринт; 2017. 560 с.
6. Федченко А.А., Баранникова А.В. Трансформация законодательно-правового регулирования заемного труда // Вестник Омского государственного ун-та. Серия: «Экономика». 2017;(3):70-78.
7. Ruchhöft M., Wilke M. Mobile work. Aid for action for works councils. 1st edition. Bund-Verlag, 2017. 99 p.
8. Сотникова С.И., Маслов Е.В., Константинова Д.С., Соловьева Ю.Ю. Инновационные технологии регулирования движения персонала в условиях экономической нестабильности. Новосибирск, издательство НГЭУ; 2010. 280 с.
9. Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E. S., Dorokhova N.V. Methodological approaches to study of informal employment JAES Journal of Applied Economic Sciences. Volume XI, Issue 7(45) Winter. 2016, p. 1281-1289.
10. Serebryakova N.A., Dorokhova N.V., Isaenko M.I., Dashkova E.S. Directions of transformation of labor relations in the modern conditions // Journal of Applied Economic Sciences. 2016;(11(8)):1542-1551.
11. Долженко Р.А. Формирование стратегии организации с использованием краудсорсинга // Проблемы теории и практики управления. 2014;(4):125-129.
12. Котляров И.Д. Нестандартные формы занятости: позитивные, негативные, нейтральные // Journal of economic regulation. 2015;(4):28-36.
13. Одегов Ю.Г., Долженкова Ю.В., Малинин С.В. Аутсорсинг в управлении персоналом. Москва, издательство «Юрайт»; 2014. 389 с.
14. Федченко А.А. Профессиональное развитие человеческого потенциала. // Вестник Воронежского госуниверситета, Серия «Экономика и управление». 2016;(1):111-115.
15. Melasch D. The Home Office Generation: Teleworking Work of the Future. Müller: VDM Verlag Dr., 2013. 68 p.
16. Schiffer O. Teleworking: opportunity or disadvantage for employees and companies? 2017. 23 p.
17. Есенина Е.Ю. Внедрение профессиональных стандартов и мировой опыт // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2013;(6): 6-8.
18. Дашкова Е.С., Дорохова Н.В., Зенкова О.А., Исаенко М.И. Инновационные подходы к развитию персонала в российских организациях // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2020;(3 (85)): 274-278.

REFERENCES

1. Kashpev A.V. Structural shifts in the employment of the population of Russia. Problemyj analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie = Problem analysis and state management design. 2013; (4): 129-137. (In Russ.).
2. Kablov E. The sixth technological order. URL: <https://www.nkj.ru/archive/articles/17800/>
3. Pfisterer S., Streim A., Hampe K. Work 3.0: Working in the Digital World. Berlin: Federal Association for Information Technology, Telecommunications and New Media. V.; 2013. p.16.
4. Sieber M., Recknagel P. I'm in the home office. The master plan for more flexibility. Leobell; 2014. p.189.
5. Precariousness of employment: international and Russian contexts of the future world of work: collective monograph. (Bobkova V.N. (ed.) – M.: Izd-vo RealPrint; 2017. p.560. (In Russ.).
6. Fedchenko A.A., Barannikova A.V. Transformation of legislative and legal regulation of contingent labor. Vestnik Omskogo gosudarstvennogo un-ta. Seriya: "Ekonomika" = Bulletin of Omsk State University. Series: "Economics". 2017;(3):70-78. (In Russ.).
7. Ruchhöft M., Wilke M. Mobile work. Aid for action for works councils. 1st edition. Bund-Verlag; 2017. p.99.
8. Sotnikova S.I., Maslov E.V., Konstantinova D.S., Solov'eva Yu.Yu. Innovative technologies for regulating the movement of personnel in conditions of economic instability. Novosibirsk, izdatel'stvo NGEU; 2010. p.280. (In Russ.).

9. Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E. S., Dorokhova N.V. Methodological approaches to study of informal employment. JAES Journal of Applied Economic Sciences. Volume XI, Issue 7(45) Winter. 2016, p. 1281-1289.
10. Serebryakova N.A., Dorokhova N.V., Isaenko M.I., Dashkova E.S. Directions of transformation of labor relations in the modern conditions. Journal of Applied Economic Sciences. 2016;11(8):1542-1551.
11. Dolzhenko R. A. Formation of an organization's strategy using crowdsourcing. Problemy teorii i praktiki upravleniya = Problems of theory and practice of management. 2014;(4):125-129. (In Russ.).
12. Kotlyarov I.D. Non-standard forms of employment: positive, negative, neutral. Journal of economic regulation. 2015;(4):28-36.
13. Odegov, YU.G., Dolzhenkova Yu.V., Malinin S.V. Outsourcing in personnel management. Moscow, izdatel'stvo «Yurajt»; 2014. p.389.
14. Fedchenko A.A. Professional development of human potential. Vestnik Voronezhskogo gosuniversiteta, Seriya "Ekonomika i upravlenie" = Bulletin of the Voronezh State University, Series "Economics and Management". 2016;(1):111-115. (In Russ.).
15. Melasch D. The Home Office Generation: TeleworkingWork of the Future. Müller: VDM Verlag Dr.; 2013. p.68.
16. Schiffer O. Teleworking: opportunity or disadvantage for employees and companies? 2017. p.23.
17. Esenina E.Yu. Implementation of professional standards and world experience. Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v strane i mire = Additional professional education in the country and in the world. 2013;(6): 6-8. (In Russ.).
18. Dashkova E.S., Dorokhova N.V., Zenkova O.A., Isaenko M.I. Innovative approaches to personnel development in Russian organizations. Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta inzhenernyh tekhnologij = Bulletin of the Voronezh State University of Engineering Technologies. 2020;3(85):274-278. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Анна Александровна Федченко — доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия
Anna A. Fedchenko — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Head of the Department of Labor Economics and Fundamentals of Management, Voronezh State University, Voronezh, Russia
 faa1711@yandex.ru



Наталья Васильевна Дорохова — кандидат экономических наук, доцент кафедры торгового дела и товароведения, Воронежский государственный университет инженерных технологий, Воронеж, Россия
Natal'ya V. Dorokhova — Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., the Department of Trade and Commodity Science of the Voronezh State University of Engineering Technologies; Voronezh, Russia
 nv_dorokhova@mail.ru



Екатерина Сергеевна Дашкова — доктор экономических наук, доцент кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия
Ekaterina S. Dashkova — Dr. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Department of Labor Economics and Fundamentals of Management, Voronezh State University; Voronezh, Russia
 dashkova-82@mail.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

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

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

Дашкова Е. С. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTION

Fedchenko A. A. – stated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed critical analysis of the literature, performed logical structuring of the material, wrote the conclusions.

Dorokhova N. V. – stated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed critical analysis of the literature, performed logical structuring of the material, wrote the conclusions.

Dashkova E. S.– collected statistical data, designed tables and graphical representations of the results, wrote the conclusions.

Статья поступила в редакцию 29.12.2020; после рецензирования 20.01.2021, принята к публикации 22.01.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 29.12.2020; reviewed on 20.01.2021, accepted for publication on 22.01.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44

УДК 316.334.2; 316.334.22

JEL J21; J42

УРОВЕНЬ ПРЕКАРИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ УРАЛА

В.Ю. Бочаров

Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, Самара, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-3915-2189>

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена исследованию прекаризации в социально-трудовой сфере и возможностям использования систематизированных социологических данных для измерения уровня прекарности трудовых отношений. Объект исследования – рабочая молодежь (15-29 лет), занятая в промышленности и в сфере услуг и сервиса. На основе кластерного анализа данных массового анкетного опроса, проведенного в УрФО в 2018 г., рассматривается гендерная, отраслевая и территориальная специфика уровня прекарности трудовых отношений трех социальных типов рабочей молодежи: «зарабатывающих», «выживающих» и «адаптированных».

Цель данной работы – сконструировать методику и измерить уровень прекарности трудовых отношений среди рабочей молодежи Уральского Федерального округа (УрФО).

Автор использует общенаучные и специальные методы исследования, в том числе анализ кластеризованных данных массового социологического опроса с применением сконструированного логического индекса прекарности трудовых отношений (Ипто). Результаты исследования могут быть востребованы органами государственного управления для измерения уровня прекарности трудовых отношений в своем регионе и выработки региональных целевых программ эффективного использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: прекаризация; рабочая молодежь; трудовые отношения; индекс прекарности; кластерный анализ.

Для цитирования: Бочаров В.Ю. Уровень прекаризации рабочей молодежи Урала. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):36-44.
DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44.

ORIGINAL PAPER

PRECARIOUS EMPLOYMENT AND YOUNG WORKERS IN THE URAL REGION

V. Yu. Bocharov

Samara National Research University, Samara, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-3915-2189>

ABSTRACT

The article is devoted to the study of precarious employment in the social and labor sphere and the possibility of using systematized sociological data to measure the precarity level of labor relations. The object of the research is young workers (15-29 years old) employed in the industrial and services sphere. Based on the cluster analysis of data from a mass survey conducted in the Ural Federal District in 2018, gender, sectoral and territorial features of the precarity level of labor practices of three social types of young workers were identified: "earning", "surviving" and "adapted". The aim of this study is to develop a methodology and measure the precarity level of labor relations among working youth of the Ural Federal District.

The author applies general scientific and special research methods, including the analysis of cluster data from a mass sociological survey using the constructed logical precariousness index of the labor relations (Ipto). The results of the study may be useful to the state public authorities to measure the precariousness level of labor relations in their region and develop regional target-oriented programs for the efficient use of labor resources.

Keywords: precarious employment; young workers; labor relations; precariousness index; cluster analysis.

For citation: Bocharov V. Yu. Precarious employment and young workers in the Ural region. *Social and labor research*. 2021;42(1):36-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из наиболее важных показателей успешного регионального развития является состояние социальной трудовой сферы и, соответственно трудовых отношений между работодателем и наемным работником. Именно стабильные трудовые отношения, основанные на принципах социального партнерства, обеспечивают наемному работнику достойную заработную плату, благоприятные условия труда, гарантии занятости, работодателю – прибыль и эффективное функционирование бизнеса, а в территориальном плане – привлекательный инвестиционный климат для региона, отсутствие в нем социальной напряженности и достойный уровень жизни населения.

Между тем, общемировые тенденции свидетельствуют о демонтаже традиционных форм трудовых отношений, сложившихся со второй половины прошлого века. С одной стороны, государство все больше дистанцируется от регулирования процессов происходящих в социально-трудовой сфере, а с другой – меняется технико-технологический уклад производства, наблюдается рост неиндустриального сектора услуг, в котором не остается места для коллективно-договорного регулирования трудовых отношений [1].

В результате этих процессов происходит индивидуализация трудовых отношений, растет доля их дистанционных форм, ослабевает формальная регламентация [2]. Таким образом, в условиях формирующегося постиндустриального общества появляются новые формы трудовых отношений, характеризующиеся неустойчивостью и низким уровнем социальной защиты для наемных работников [3]. В новой ситуации исследователи все чаще стали говорить о трансформации самого рабочего класса и возникновении целого слоя слабо защищенных в своих социально-трудовых правах работников – прекариате.

Появление феномена прекариата характеризуется И.Л. Сизовой как форма господства и эксплуатации, основанная на психологии незащищенности и уязвимости наемных работников [4]. В свою очередь З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова отмечают такие признаки прекариата, как его материальное неблагополучие и психологическую нестабильность [5]. Кроме того, этот феномен связывается Г. Стендингом с широким распространением краткосрочных трудовых контрактов (договоров) [6]. Поэтому неслучайно многие исследователи отмечают, что с прекариатом как социальной группой связано понятие «прекаризация трудовых отношений», проявляющаяся в основном в «неполноценных правовых и социальных гарантиях занятости, вследствие чего эти отношения могут быть расторгнуты работодателем в любое время» [7, с. 202]. При этом новые формы «гибких» трудовых отношений приводят ко многим негативным последствиям: снижают возможности наемных работников для долгосрочного планирования¹, нивелируют их чувство привязанности к рабочему месту, не позволяют развиваться рабочей солидарности [8] и в целом насыщают жизнь работника неопределенностью [9].

Обратим внимание, что некоторыми авторами утверждается, что в России появление прекариата связано не столько со становлением постиндустриального уклада производства, сколько со слабой активностью государства в регулировании трудовых отношений [10], а численность группы прекариатов оценивается от трети до половины всех россиян в возрасте от 15 до 72 лет [11]. Такие данные, безусловно, должны беспокоить государственных чиновников, однако не дают возможности принимать обоснованные управленческие решения в каждом отдельном регионе, а также по отношению к различным целевым группам экономически активного насе-

¹ Прекариат: становление нового класса: коллективная монография. Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга; 2020. 400 с.

ния. Для обоснованного подхода к реализации эффективной региональной политики в социально-трудовой сфере необходимы, с одной стороны, четкая дифференциация (типологизация) различных социально-демографических групп, а с другой – методически надежный инструмент для измерения уровня (степени) вовлеченности наемных работников в прекаризированные трудовые отношения.

Важно отметить, что конвенциональным мнением среди социологов является признание факта, что молодежь, вступающая в трудовые отношения – одна из наиболее сильно подверженных прекаризации групп населения². И это характерно не только для России, но и для всех развитых стран мира, где в настоящее время проживают почти 90 % мировой молодежи, которая часто трудится в условиях неполной занятости, имеет временные трудовые контракты или работает в неформальном секторе [12, с. 79].

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ УРОВНЯ ПРЕКАРНОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

До последнего времени было выработано три основных методологических подхода к измерению прекарности трудовых отношений: 1) выявление отдельных тенденций на макроуровне (федеральный уровень), 2) сравнение качества рабочих мест между различными видами занятости; 3) измерение прекарности для каждого отдельного работника на основе условий его занятости и с учетом его субъективных оценок трудовых отношений [13]. При этом в качестве индикаторов уровня прекарности разными исследователями рассматривается довольно большой перечень показателей состояния социально-трудовой сферы: уровень безработицы; доли работников, работавших неполное рабочее время или неполный рабочий день; доли простаивающих работников и работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы; уровень реальных располагаемых денежных доходов населения и реальных заработных плат и т.д. [14, с. 89]. Более того, в зарубежных странах разработаны как минимум три комплексных методики измерения прекарности: 1) «EPRES» (Employment Precariousness Scale) – шкала прекарности занятости, включающая 22 индикатора [15]; 2) Интегральный индекс флексибельности («гибкости») и прекарности («flexibility

² Молодежь: конструирование трудовой биографии. Отв. ред. М.К. Горшков. М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН; 2018. 148 с.

and precariousness»), состоящий из 13-ти исходных индикаторов [16]; 3) «Employment Precarity Index» – индекс прекарности занятости, состоящий из 10-ти индикаторов³.

В свою очередь, отечественными социологами предлагаются собственные методики измерения прекарности. Так, например, в коллективной монографии «Прекариат: становление нового класса» изданной под редакцией Ж.Т. Тощенко, говорится о 5-ти основных индикаторах прекарной занятости (наличие/отсутствие трудового договора, тип занятости, продолжительность рабочего времени, место работы и тип найма), а другие российские ученые – И.О. Шевченко и П.В. Шевченко – выделяют 7 таких индикаторов («признаков прекарности»): оформление труда без договора или с договором не более чем на 1 год; полное несоответствие образования работе; постоянная переработка (более 8 часов); подработка в своей или сторонней организации (регулярная или нерегулярная); зарплата в конверте (систематическая или иногда случающаяся); смена работы за последние 3 года более 1 раза; невозможность влиять на важные решения в своей организации [17].

Использование таких комплексных методов измерения, очевидно, в полной мере может позволить организовать тщательное наблюдение за уровнем прекарности трудовых отношений в регионе, но связано с необходимостью сбора и последующей обработки большого массива данных, а поэтому не может осуществляться в оперативном режиме без существенных финансовых затрат и привлечения значительных человеческих ресурсов. На наш взгляд, на уровне отдельно взятого региона целесообразно опираться на более узкий подход, позволяющий оперативно получить информацию об уровне прекарности занятого населения, используя социологические данные. В связи с этим мы поддерживаем подход З.Т. Голенковой и Ю.В. Голиусовой, согласно которому в российской практике прекарную группу можно рассматривать как занятую по временному контракту, на основе устной договоренности или по договору подряда по основному месту работы. Эти авторы подчеркивают, что такой критерий выделения прекарности, безусловно, не является

³ It's more than poverty: Employment precariousness and household well-being. Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario. S. McBeth (ed). https://socialsciences.mcmaster.ca/pepsa/documents/2013_itsmorethanpoverty_report.pdf. (дата обращения: 17.01.2021).

единственным, но его достоверность не вызывает сомнений [18]. Другими исследователями также подчеркивается преобладающая значимость именно характера трудового договора для выделения группы прекариев. Так, например, согласно исследованию Г.А. Монусовой, обладатели срочных трудовых контрактов (даже высококвалифицированные) чаще, чем постоянно занятые, подвержены депрессивным настроениям, тревожности и неуверенности в завтрашнем дне [19].

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Данные официальной статистики свидетельствуют, что в целом доля вовлеченности рабочей молодежи УрФО в неформальную занятость не превышает 17 %. При этом подавляющее большинство рабочей молодежи, занятой в формальном секторе экономики, трудится по основному месту работы полный рабочий день [20]. Все это позволяет говорить о достаточно низком уровне распространенности прекарных форм трудовых отношений, по крайней мере, в городах. Однако такие данные, недостаточны для принятия обоснованных управленческих решений в области региональной молодежной политики, т. к. не позволяют дифференцировать рабочую молодежь на социальные типы (тем более с учетом гендерной и отраслевой специфики), а также определять характер трудовых договоров (например, по критерию бессрочный/срочный).

В качестве объекта нашего эмпирического исследования выступала рабочая молодежь (15-29 лет), проживающая на территории УрФО. В эту категорию молодежи (молодежь нового рабочего класса) мы включаем занятых во всех сферах экономической деятельности, но не участвующих в управлении и не имеющих прав собственности в организации, в которой они трудятся. При этом труд таких работников рутинизирован и разделен на стандартизированные сегменты, а также поддается алгоритмизации и количественному нормированию результатов. Используя возможности интерсекциональной методологии [21] рабочая молодежь рассмотрена нами с учетом трех стратификационных признаков: социальный класс (новый рабочий класс), гендер и возраст.

В качестве инструмента исследования использовалась целевая многоступенчатая выборка (ошибка выборки не превышает 5 %) по четырем критериям: возраст, пол, место жительства

(город и сельская местность в соответствии с распределением населения в УрФО), сфера занятости (промышленность и сфера сервиса). Анкетный был проведен в 2018 г. в трех городах (Екатеринбурге, Кургане и Тюмени) и типичной для этих регионов сельской местности. Всего опрошено 1534 респондента⁴.

Обработка результатов исследования проведена с помощью статистического пакета IBM SPSS Statistics Version 20. Проведенный анализ данных анкетного опроса (метод вращения Varimax с нормализацией Kaiser) позволил выделить две группы факторов: удовлетворенности работой и достаточности/дефицита свободного времени. На основе полученных факторов был осуществлен кластерный анализ (методом K-Means было отобрано 1342 наблюдения) и выделены три социальных типа рабочей молодежи: «зарабатывающие», «выживающие», «адаптированные». Теоретическим основанием такой типологии явилась концепция баланса работы и личной жизни [22].

«Зарабатывающие» (N=478) успешно реализуют свои профессиональные навыки, не обращая внимание на низкий уровень комфорта на рабочем месте. Такие работники ориентированы на материальный успех даже в ущерб своему свободному времени. Их основная стратегия – зарабатывать денег. Занятость для «выживающих» (N=540) не является приоритетом, а является вынужденной стратегией выживания в условиях дефицита свободного времени и низкой удовлетворенности социальных потребностей. Наконец, «адаптированные» (N=324) – ориентированы преимущественно на свободное время. Они не готовы жертвовать комфортной обстановкой и общением с коллегами ради более высокого заработка или движения по карьерной лестнице, адаптируясь к различным видам трудовой деятельности, не имеющей для них первостепенного значения⁵.

Для четкого выделения уровня прекарности трудовых отношений нами был разработан и рассчитан «Индекс прекарности трудовых отношений» («Ипто»). Подобные логические индексы ранее успешно апробированы и применялись в ходе многолетних мониторинговых исследований социально-трудовой сферы Самарской об-

⁴ Молодежь нового рабочего класса современной России: коллективная монография. Под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: Флинта; 2019. 392 с..

⁵ Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса. Под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: Флинта; 2020. 408 с.

Таблица 1 / Table 1

Тип договора трудового найма среди респондентов гендерных групп / Type of employment contract among respondents in groups by gender

| Уровни precariousness of labor relations / Levels of precariousness of labor relations | Зарабатывающие / Earning | | Выживающие / Surviving | | Адаптированные / Adapted | |
|---|--------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------|
| | Мужчины / Men | Женщины / Women | Мужчины / Men | Женщины / Women | Мужчины / Men | Женщины / Women |
| 1. Отсутствие precariousness (с работником заключен бессрочный трудовой договор) | 71,8 % | 61,4 % | 53,6 % | 57,9 % | 67,7 % | 54,1 % |
| 2. Средний уровень precariousness (с работником заключен срочный трудовой договор, договор подряда или другие договора ГПХ) | 16,2 % | 22,1 % | 30,2 % | 27,8 % | 21,4 % | 24,6 % |
| 3. Высокий уровень precariousness (отсутствие трудового договора) | 12,0 % | 16,5 % | 16,2 % | 14,3 % | 10,9 % | 21,3 % |
| Итого: | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Индекс precariousness | 0,52 | 0,34 | 0,22 | 0,30 | 0,46 | 0,21 |

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

Таблица 2 / Table 2

Тип договора трудового найма среди респондентов территориальных групп / Type of employment contract among respondents in groups by territory

| Уровни precariousness of labor relations / Levels of precariousness of labor relations | Зарабатывающие / Earning | | Выживающие / Surviving | | Адаптированные / Adapted | |
|---|--------------------------|----------------|------------------------|----------------|--------------------------|----------------|
| | Город / City | Село / Village | Город / City | Село / Village | Город / City | Село / Village |
| 1. Отсутствие precariousness (с работником заключен бессрочный трудовой договор) | 76,3 % | 38,8 % | 58,9 % | 47,4 % | 65,6 % | 47,1 % |
| 2. Средний уровень precariousness (с работником заключен срочный трудовой договор, договор подряда или другие договора ГПХ) | 11,7 % | 40,5 % | 25,0 % | 40,6 % | 23,3 % | 18,9 % |
| 3. Высокий уровень precariousness (отсутствие трудового договора) | 12,0 % | 20,7 % | 16,1 % | 12,0 % | 11,1 % | 34,0 % |
| Итого: | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Индекс precariousness | 0,58 | -0,02 | 0,30 | 0,15 | 0,43 | 0,04 |

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

ласти⁶ [23]. В данном случае расчет «Ипто» производится по ответам респондентов на вопрос анкеты «По какому типу найма Вы работаете на основной работе?» следующим образом:

1. Доля ответов «По письменному трудовому договору на неопределенный срок» умножается на коэффициент +1,0.

2. Доли ответов «По письменному трудовому договору на определённый срок» и «По договору подряда и другим договорам гражданско-правового характера в письменной форме» суммируются и полученная сумма умножается на коэффициент +0,5.

⁶ Социально-трудовая сфера сельского хозяйства Самарской области: состояние, тенденции, перспективы: монография. Под ред. А.Ф. Боковенко, В.Ю. Бочарова, Е.Ф. Молевича. Самара: Самарский университет; 2010. 528 с.

3. Доли ответов «На основе устной договоренности без оформления документов» и «Работаю на испытательном сроке, пока без официального оформления» также складываются и их сумма умножается на коэффициент -1,0.

4. Все три полученные цифры суммируются и делятся на 100. Рассчитанный таким образом «Ипто» изменяется в пределах от -1,0 (минимальный уровень стабильности трудовых отношений и их максимальная прекарнизация) до +1,0 (максимальный уровень стабильности трудовых отношений и их минимальная прекарнизация).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В наиболее стабильных трудовых отношениях находятся мужчины социальных типов «зарабатывающие» и «адаптированные». Среди мужчин

Таблица 3 / Table 3

Тип договора трудового найма среди респондентов групп по сфере деятельности / Type of employment contract among the respondents of the groups by field of activity

| Уровни precariousности трудовых отношений / Levels of precariousness of labor relations | Зарабатывающие / Earning | | Выживающие / Surviving | | Адаптированные / Adapted | |
|--|------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| | Промышленность / Industrial sector | Сфера услуг / Services sector | Промышленность / Industrial sector | Сфера услуг / Service sector | Промышленность / Industrial sector | Сфера услуг / Service sector |
| 1. Отсутствие precariousности (с работником заключен бессрочный трудовой договор) | 76,1 % | 59,6 % | 63,3 % | 50,3 % | 71,3 % | 53,5 % |
| 2. Средний уровень precariousности (с работником заключен срочный трудовой договор, договор подряда или другие договора ГПХ) | 13,7 % | 23,2 % | 21,9 % | 34,3 % | 18,9 % | 26,4 % |
| 3. Высокий уровень precariousности (отсутствие трудового договора) | 10,2 % | 17,2 % | 14,8 % | 15,3 % | 9,8 % | 20,1 % |
| Итого: | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Индекс precariousности | 0,59 | 0,31 | 0,38 | 0,18 | 0,52 | 0,20 |

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

социального типа «выживающие» (по сравнению с другими социальными типами) максимально выражена группа находящихся на среднем уровне precariousности. Каждая пятая женщина социального типа «адаптированные» – находится в состоянии неформального найма – precariousных трудовых отношений. Самые низкие величины Ипто – среди «выживающих» мужчин и «адаптированных» женщин (табл. 1).

Среди респондентов всех социальных типов, живущих в городах, заметно превалирование работников, находящихся в стабильных трудовых отношениях по сравнению с сельскими жителями, где уровень precariousности трудовых отношений выше. Наиболее высокий уровень Ипто отмечен среди городских социальных типов «зарабатывающие» и «адаптированные», а самые низкие – среди сельских респондентов этих же социальных типов (табл. 2).

Уровень precariousности трудовых отношений среди респондентов всех социальных типов, работающих в сфере услуг, выше, по сравнению с занятыми в промышленности. Наиболее стабильны трудовые отношения (наиболее высокие значения Ипто) у респондентов социальных типов «зарабатывающие» и «адаптированные», занятых в промышленности, а наиболее precariousные – среди «выживающих», занятых в сфере услуг (табл. 3).

ВЫВОДЫ

1. В настоящее время многими исследователями признается актуальность и даже необходимость проведения эмпирических исследова-

ний precariousности и, в частности, определения эффективных механизмов регулирования precariousных трудовых отношений [24, с. 44]. Такие исследования могут способствовать разработке региональных целевых программ, направленных на снижение социальной напряженности на рынке труда и уровня precariousности занятого населения. Уже существует ряд отечественных и зарубежных комплексных методик, позволяющих детально оценить степень precariousности трудовых отношений в регионе. Наша исследовательская группа также работает в этом направлении.

2. Меняющийся характер трудовых отношений требует построения новых типологических моделей объектов анализа, которые, с одной стороны, должны учитывать специфику изменений в целом в социально-трудовой сфере, а с другой, обеспечить возможность точного определения места различных социальных субъектов в социальной системе общества [25]. Только в этом случае социологические исследования, выполняемые на региональном и муниципальных уровнях могут дать управленцу адекватную информацию относительно объекта управления. Поэтому подход к анализу данных массовых количественных опросов по потенциально дифференцированным, но рассматриваемым как единое целое социально-демографическим и иным группам, – сегодня выглядит сомнительным. Выделение в нашем исследовании социальных типов рабочей молодежи является одним из примеров необходимой подготовки социологических данных для дальнейшего аналитического использования.

3. Предложенная методика оценки уровня precariousности трудовых отношений является своеобразным экспресс-тестом, позволяющим быстро и без излишних затрат определить уровень precariousности занятого населения на уровне муниципального образования или всего региона. Отметим, что такую методику, учитывая наш опыт многолетних мониторинговых исследований состояния социально-трудовой сферы предприятий и организаций Самарской области, в первую очередь, могли бы использовать региональные министерства труда, занятости и миграционной политики при осуществлении ведомственного оперативного контроля в социально-трудовой сфере. Безусловно, для ее применения необходима предварительная работа по типологизации респондентов, что повышает вероятность принятия эффективного управленческого решения по отношению к группам занятых.

4. Мы признаем, что феномен прекарнизации гораздо более многогранен и в рамках комплексного социологического исследования не может быть всесторонне оценен по единственному основанию. Однако, с другой стороны, необходимо признать, что практически все проблемы трудовых отношений, в том числе, проблемы нестандартного и неполного рабочего времени, низкая оплата труда и задержки выплаты заработной платы, «сверхзанятость», отсутствие гарантий занятости и «социального пакета», диктат работодателя на рабочем месте, отсутствие коллективно-договорного процесса и другие, – являются следствием отсутствия четко зафиксированных в трудовом договоре норм.

5. Известно, что даже наличие трудового договора не является гарантией четкого следования сторон его формальным нормам и более широко – нормам трудового законодательства. И в этом случае невозможно не признать необходимость усиления мер госрегулирования трудовых отношений и ликвидации элементов precariousности занятости наемных работников. В первую очередь, такие меры необходимо принимать по отношению к рабочей молодежи, как одной из наиболее уязвимых социально-демографических групп на рынке труда.

6. Результаты нашего исследования показывают, что наиболее прекарнизированными по типу найма среди рабочей молодежи являются: молодые мужчины (соцтип – «выживающие») и молодые женщины (соцтип – «адаптированные»), занятые в сфере услуг, а также рабочая молодежь всех социальных типов, работающая в организациях сельских муниципальных районов.

Именно для этих групп, учитывая гендерную, территориальную и отраслевую специфику занятости, региональным министерствам труда, занятости и миграционной политики необходимо разрабатывать программы повышения квалификации и уровня профессионального образования, в первую очередь, для «адаптированных»; применять реальные механизмы поддержки, учитывая низкий материальный уровень доходов «выживающих»; сфокусироваться на программах карьерного роста и возможности для трудовой мобильности – для «зарабатывающих».

БЛАГОДАРНОСТЬ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных в рамках поддержанного РНФ научного проекта №17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

ACKNOWLEDGMENTS

The article is based on the results of the study carried out with the support of the Russian Science Foundation, project No. 17-78-20062 "Life strategies of young people – the new working class in modern Russia".

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Тощенко Ж.Т. Общие и специфические критерии precarious занятости (опыт эмпирического анализа). Социологические исследования. 2020;(9):90-102. DOI: 10.31857/S013216250009905-8.
2. Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации. Социально-трудовые исследования. 2020;41(4):50-56. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-50-56.
3. Долженко Р.А., Попов Э.И. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики. Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014;12(122):179-185.
4. Сизова И.Л. Прекаризация в трудовой сфере России. Петербургская социология сегодня. 2015;(6):122-158.
5. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества. Социологическая наука и социальная практика. 2013;(3):5-15.
6. Standing G. The precariat: the new dangerous class. London, New York: Bloomsbury Academic; 2011. 198 p. URL:https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1536504214558209 (дата обращения: 17.01.2021). DOI: 10.1177/1536504214558209.
7. Маслова Е.В. Прекариат как проявление нестандартной занятости и его особенности (на примере Воронежской области). Вестник Омского университета. Серия: «Экономика». 2016;(3):201-208.
8. Сеннет Р. Коррозия характера. М.: Тренды; 2004. 296 с.
9. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос; 2005. 390 с.
10. Черепанцева Ю.С. Прекариат и его влияние на развитие трудовых отношений. Труды Оренбургского института (филиала) МГУА. 2017;1(31):140-145.
11. Анисимов Р.И. Прекаризированная занятость в России: опыт определения основных индикаторов. Социологические исследования. 2019;(9):64-72. DOI: 10.31857/S013216250006652-0.
12. Русяев К.В. Возникновение precarious отношений в сфере труда. Научно-исследовательские публикации. 2016;4(36):77-81.
13. Кученкова А.В. Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения. Вестник РУДН. Серия: «Социология». 2019; 19(1):134-143. DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143.
14. Багирова А.П., Ильвес Э.В. Параметры состояния социально-трудовой сферы общества как индикаторы роста прекаризации труда. Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016;(12):85-93.
15. Vives A., Vanroelen Ch., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner C., Benavides F.G., Benach J. Employment precariousness in Spain: Prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. International Journal of Health Services. 2011;41(4):625-646. DOI: 10.2190/HS.41.4.b.
16. Tangian A. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. WSI – Diskussionspapier. 2007;153. URL:https://www.econstor.eu/bitstream/10419/21599/1/p_wsi_diskp_153_e.pdf. (дата обращения: 17.01.2021).
17. Шевченко И.О., Шевченко П.В. Гендерные особенности precariousности. Социологические исследования. 2019;(9):84-95. DOI: 10.31857/S013216250006671-1.
18. Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новая группа наемных работников. Уровень жизни населения регионов России. 2015;1(195):47-57.
19. Монусова Г.А. Тип трудового контракта и субъективное благополучие. Социологический журнал. 2019;25(3):46-66. DOI: https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.3.6675.
20. Бочаров В.Ю., Гаврилюк В.В., Гильтман М.А. Современное положение молодежи «нового рабочего класса» на рынке труда УрФО. Уровень жизни населения регионов России. 2018;4(210):42-53. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10038.
21. Гаврилюк Т.В., Бочаров В.Ю. Интерсекциональность как способ концептуализации гендерного и классового неравенства. Журнал исследований социальной политики. 2018;16(3):537-545. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-3-537-545.
22. Бочаров В.Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи. Социально-трудовые исследования. 2020;39(2):113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129.
23. Бочаров В.Ю. Социальный институт трудового найма в современной России. Самара: Самарский университет; 2010. 640 с.
24. Логинова Л.В. Прекаризация в системе социально-трудовых отношений: проблемы и перспективы институционализации. Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2016;(3):34-47. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2016.303.
25. Макарова М.Н. Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации. Журнал социологии и социальной антропологии. 2006;2(35):59-67.

REFERENCES

1. Toshchenko Zh.T. General and Specific Criteria for Precarious Employment: Empirical Analysis. Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies. 2020;(9):90-102. DOI: 10.31857/S013216250009905-8. (In Russ.).
2. Rudenko G.G., Dolzhenkova Yu.V. Remote employment: current trends of transformation. Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research. 2020;41(4):50-56. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-50-56. (In Russ.).
3. Dolzhenko R.A., Popov E.I. Interrelation of new forms of labor relations and labor precarization in conditions of a post-industrial economy. Vestnik Altaiskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2014;12(122):179-185. (In Russ.).
4. Sizova I.L. The Precarization in the Labor Sphere of Russia. Peterburgskaya sotsiologiya segodnya = St. Petersburg Sociology Today. 2015;(6):122-158. (In Russ.).
5. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. New social groups in today's global society stratification systems. Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika = Sociological science and social practice. 2013;(3): 5-15. (In Russ.).
6. Standing G. The precariat: the new dangerous class. London, New York: Bloomsbury Academic; 2011. 198 p. URL:https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1536504214558209 (accessed on 17.01.2021). DOI: 10.1177/1536504214558209.

7. Maslova E.V. The precariat as a manifestation of nonstandard employment and its features (on the example of Voronezh region). Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: «Ekonomika» = Herald of Omsk University. Series "Economics". 2016;(3):201-208. (In Russ.).
8. Sennet R. The Corrosion of Character. M.: Trendy; 2004. 296 p. (In Russ.).
9. Bauman Z. The Individualized Society. M.: Logos; 2005. 390 p. (In Russ.).
10. Cherepantseva Yu.S. The precariat and its impact on the development of labor relations. Trudy Orenburgskogo instituta (filiala) MGYuA. 2017;1(31):140-145. (In Russ.).
11. Anisimov R.I. Precarious Employment in Russia: Specifying Major Indicators. Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies. 2019;(9):64-72. DOI: 10.31857/S013216250006652-0 (In Russ.).
12. Rusyaev K.V. The emergence of precarious relations in the sphere of labor. Nauchno-issledovatel'skie publikatsii = Journal of Scientific Research Publications. 2016;4(36):77-81. (In Russ.).
13. Kuchenkova A.V. Precarious employment: Methodology of measurement. Vestnik RUDN. Seriya: "Sotsiologiya" = RUDN Journal of Sociology. 2019; 19(1):134-143. DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143. (In Russ.).
14. Bagirova A.P., Il'ves E.V. Aspects of the social and labor sphere of society as labor precarization growth indicators. Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost' = National Interests: Priorities and Security. 2016;(12):85-93. (In Russ.).
15. Vives A., Vanroelen Ch., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner C., Benavides F.G., Benach J. Employment precariousness in Spain: Prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health. International Journal of Health Services. 2011;41(4):625-646. DOI: 10.2190/HS.41.4.b.
16. Tangian A. Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. WSI – Diskussionspapier. 2007;153. URL:https://www.econstor.eu/bitstream/10419/21599/1/p_wsi_diskp_153_e.pdf. (accessed on 17.01.2021).
17. Shevchenko I.O., Shevchenko P.V. Gender features of precarity. Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies. 2019;(9):84-95. DOI: 10.31857/S013216250006671-1. (In Russ.).
18. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Prekariat as a New Group of Employees. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2015;1(195):47-57. (In Russ.).
19. Monusova G.A. Type of Employment Contract and Subjective well-being. Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal. 2019;25(3):46-66. DOI: https://doi.org/10.19181/socjour.2019.25.3.6675. (In Russ.).
20. Bocharov V.Yu., Gavriluk V.V., Gil'tman M.A. Current situation of new working class youth in the labor market of the Ural Federal district. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2018;4(210):42-53. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10038. (In Russ.).
21. Gavriluk T.V., Bocharov V.Yu. Intersectionality as a Way of Conceptualizing Gender and Class Inequality. Zhurnal issledovani sotsial'noi politiki = The Journal of Social Policy Studies. 2018;16(3):537-545. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-3-537-545. (In Russ.).
22. Bocharov V.Yu. The concept of work-life balance as the basis for a typology of strategies for labor behavior of working youth. Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research. 2020; 39(2):113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129. (In Russ.).
23. Bocharov V.Yu. Social Institute of Labor Hiring in Modern Russia. Samara: Samara University; 2010. 640 p.
24. Loginova L.V. Precarization of labor relations: problems and prospects of institutionalization. Vestnik SPbGU. Seriya 12. Sotsiologiya = Vestnik SPbSU. Series 12. Sociology. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2016.303. (In Russ.).
25. Makarova M.N. Features of the transformation of the working class in the context of globalization. Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii = The Journal of Sociology and Social Anthropology. 2006;2(35):59-67. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Владислав Юрьевич Бочаров – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева, ассоциированный научный сотрудник Социологического института ФНИСЦ РАН (Санкт-Петербург), научный сотрудник Тюменского промышленного университета, председатель НИК РОС «Социология труда», Самара, Россия

Vladislav Yu. Bocharov – Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University; Associate Researcher, Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (Saint-Petersburg); Scientific Researcher, Tyumen Industrial University, Chairman, Research Committee of the Russian Society of Sociologists "Sociology of labor", Samara, Russia
vlad.bocharov@gmail.com

Статья поступила в редакцию 22.01.2021; после рецензирования 24.01.2021, принята к публикации 26.01.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 22.01.2021; reviewed on 24.01.2021; accepted for publication on 26.01.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-45-53

УДК 331.103.3

JEL J22; J24

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПРИМЕНЕНИЮ ИТ-ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ОБОСНОВАННЫХ НОРМ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОРГОВЛИ И СЕРВИСА

А.А. Разумов^а, И.В. Цыганкова^б^а Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия^б Санкт-Петербургский государственный экономический университет; Северо-Западный институт управления РАНХиГС при Президенте РФ, Санкт-Петербург, Россия^а <https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>; ^б <http://orcid.org/0000-0003-0125-4910>**АННОТАЦИЯ**

В статье рассматриваются вопросы эффективного использования современного программного обеспечения для совершенствования нормирования труда на предприятиях торговли и услуг. Показана специфика нормирования труда в этом сегменте бизнеса. Цель работы – обосновать необходимость широкого применения новейших ИТ-технологий в торговых и сервисных компаниях для определения необходимых затрат времени на выполнение определенных трудовых операций, торговых и сервисных процессов в целях разработки и установления обоснованных норм труда. Используются следующие методы исследования: системного и логического анализа, анализа научной литературы, классификаций и группировок, статистической обработки федеральных и региональных баз данных по проблемам производительности труда, фотографии рабочего времени. Сделан вывод, что эффективность торгового и сервисного бизнеса, повышение производительности труда работников, занятых в этом бурно развивающемся секторе экономики, оптимизация численности и заработной платы персонала сегодня во многом зависят от обоснованных норм труда, разработанных с применением современных ИТ-технологий.

Ключевые слова: нормирование труда; предприятия торговли и услуг; рабочее время; трудовые функции; ИТ-технологии; производительность труда.

Для цитирования: Разумов А.А., Цыганкова И.В. Современные подходы к применению ИТ-технологий при разработке обоснованных норм труда на предприятиях торговли и сервиса. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):45-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-45-53.

ORIGINAL PAPER

MODERN APPROACHES TO THE USE OF IT IN THE DEVELOPMENT OF REASONABLE LABOR RATIONING IN TRADE AND SERVICE ENTERPRISES

A.A. Razumov^а, I.V. Tsygankova^б^а All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia^б Saint Petersburg State University of Economics; North-Western Institute of Management branch of, Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russia^а <https://orcid.org/0000-0002-6935-0397>; ^б <http://orcid.org/0000-0003-0125-4910>

ABSTRACT

The article explores the issues of effective use of modern software to improve labor rationing at trade and service enterprises. The specifics of labor rationing in this business segment are shown. The aim of the paper is to substantiate the need for widespread use of the latest IT technologies in trading and service companies to determine the required time spent on performing certain labor operations, trading, and service processes in order to develop and establish reasonable labor rationing. The authors used such methods as the system and logical analysis, analysis of scientific literature, classifications and groupings, statistical processing of federal and regional databases on labor productivity, photography of working hours. The authors concluded that the efficiency of the trade and service business, the increase in labor productivity of workers employed in this dynamically developing sector of the economy, the optimization of the number and wages of personnel today largely depend on reasonable labor standards developed using modern IT technologies.

Keywords: labor rationing; trade and service enterprises; working hours; labor functions; IT-technologies; labor productivity.

For citation: Razumov A. A., Tsygankova I. V. Modern approaches to the use of IT in the development of reasonable labor rationing in trade and service enterprises. *Social and labor research*. 2021;42(1):45-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-45-53.

ВВЕДЕНИЕ

Нормирование труда играет важную роль в организации работы предприятий. Наличие в организации прогрессивных норм труда позволяет рационально использовать рабочее время, оптимизировать численность персонала, установить нормальную напряженность труда, оптимальные режимы работы оборудования и т.д. Взаимосвязь установленных норм труда и уровня оплаты труда работников повышает трудовую мотивацию и удовлетворенность трудом, снижает уровень текучести в организации, устраняет предпосылки для возникновения трудовых конфликтов, связанных с недовольством работников существующей системой оплаты труда.

Современная система нормирования труда на предприятии формирует условия для роста производительности труда, что является одним из важнейших приоритетов развития страны. В соответствии с Национальным проектом «Производительность труда и поддержка занятости» показатели производительности на предприятиях несырьевого сектора должны ежегодно увеличиваться на 5 с лишним процентов.

В последние годы торговля и сфера услуг играют все большую роль в экономическом развитии страны, ежегодно растет число работников, занятых в сервисных и торговых компаниях, а потому вопросы, связанные с повышением производительности труда в этих секторах бизнеса, весьма актуальны. В 2019 г. в России численность занятых в сфере обрабатывающих производств составила 14,2 %, в то же время, в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств – 18,9 %, хранения и транспортировки – 7,5 %, гостиничных услуг и общепита – 2,5 %¹. Эта тенденция

характерна для многих регионов и городов России. Например, удельный вес работников торговли в Санкт-Петербурга составляет 16,6 % от общей численности занятых. Валовая добавленная стоимость на 1 занятого в торговле Санкт-Петербурга в 2017 г. составила 1100 тыс. руб. – 132,2 % от среднего уровня показателя в данном секторе экономики по России. Доля выручки предприятий торговли по Санкт-Петербургу в 2017 г. была равна 43,9 %, а в объеме выручки по базовым несырьевым секторам Санкт-Петербурга – 55,4 %. Условная выработка на 1 работника в торговле в 2017 г. составила 23364 тыс. руб.²

**ПРОБЛЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА
В ПУБЛИКАЦИЯХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ
И ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ**

Вопросы организации и нормирования труда были объектом самого пристального внимания отечественных ученых с 20-х гг. XX в. в связи с необходимостью повышения производительности труда. Началом работы в сфере нормирования труда в нашей стране было изучение исследований Ф. Тейлора, Г. Форда, использование на советских предприятиях таких методик, как хронометраж, фотография рабочего времени и их адаптация к условиям планового производства. Существенный вклад в теорию и практику нормирования труда в 20-30 гг. XX в. внесли разработки А.К. Гастева (проведение научных исследований и практическое внедрение технически обоснованных норм време-

¹ Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности. Россия в цифрах – 2020 г. https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b20_11/Main.htm

² Региональная программа «Производительность труда и поддержка занятости» в г. Санкт-Петербурге на 2019 - 2024 гг. С. 4.

ни, рационализация трудовых процессов на основе разделения операций на приемы и движения и отбора наиболее целесообразных движений) [1, 2], П.М. Керженцева (основные направления научной организации труда, вопросы интенсивности труда) [3], В.М. Иоффе (уделялось внимание микроэлементным нормативам, вопросам технического нормирования) [4, 5].

В 40-е гг. XX в. вопросы нормирования труда исследовались М.М. Шахназаровым, Т.В. Толченовым (особенности внедрения норм на отечественных промышленных предприятиях различных отраслей и т.д.). Позднее, в 70-80 гг. XX в., вопросы нормирования труда разрабатывали П.Ф. Петроченко (влияние норм труда на трудовые показатели деятельности предприятий), И.М. Разумов (нормирование работ на металлорежущих станках – токарных, фрезерных, шлифовальных, а также нормирование кузнечно-штамповочных и литейных работ).

В 90-х гг. XX в., в период перехода к рыночной экономике, проблемам нормирования труда в нашей стране уделялось мало внимания, но научные исследования в данной сфере продолжали вести ученые Научно-исследовательского института труда В.М. Рысс, В.С. Серов, Г.Э. Слезингер, а также ученый из г. Санкт-Петербурга Б.М. Генкин.

В настоящее время вопросы нормирования труда являются объектом пристального внимания не только отечественных, но и зарубежных ученых. Это связано с тем, что обоснование затрат труда на выполнение различных функций, с одной стороны, повышает производительность труда, с другой, – является эффективным инструментом управления организацией, способствует сокращению затрат рабочего времени и снижению издержек на производство товаров или услуг.

Н.А. Волгин подчеркивает, что система нормирования труда является основой создания лучших, более комфортных условий работы и отдыха человека труда, влияет как на уровень, так и на качество жизни работающих [6].

И.Б. Омельченко говорит о необходимости системного подхода к решению вопросов нормирования труда, который строится на эффективной организации материальных и нематериальных ресурсов компании [7, 8].

И.В. Богатырева и Л.А. Илюхина обосновывают необходимость создания модели корпоративного управления нормированием труда, включающую систему мониторинга норм труда и их качества, базирующуюся на применении информационных систем и цифровых технологий [9].

В.Б. Бычин и Е.В. Новикова говорят о том, что нормы труда имеют важное значение при оценке трудового потенциала предприятия, выступают элементом системы управления персоналом. Нормы труда – основа рационального планирования и оперативного управления [10].

С.В. Рачек и А.В. Суханова уделяют внимание системе нормирования труда как фактору роста эффективности использования трудовых ресурсов [11].

В.А. Щеколдин, И.В. Богатырева и Л.А. Илюхина подчеркивают важность применения информационных технологий в современных условиях для установления норм времени и выработки, разработки нормативных материалов, разработки оптимальных норм обслуживания и численности; обработки фотографии рабочего времени и хронометражных наблюдений.

А.В. Никольский отмечает, что невыполнение норм – следствие неэффективно функционирующей системы адаптации работников и делает акцент на том, что новый сотрудник организации должен быть ознакомлен с нормами труда, методиками и особенностями их расчета. Такой подход позволит избежать конфликтных ситуаций, повысить производительность труда и снизить текучесть кадров [12].

А.В. Дегтярев считает, что развитие информационных и коммуникационных систем ведет к фундаментальным изменениям в сфере организации труда, что создает предпосылки для инновационного развития организации и создания высокотехнологичных рабочих мест [13].

Ю.В. Харитоновна говорит о том, что информационные системы влияют на трудовую сферу, в том числе на систему управления персоналом и сферу нормирования труда [14].

О.С. Овчинникова, К.С. Чурилова полагают, что нормирование труда целесообразно применять не только в сфере промышленного производства, но и в сфере сельского хозяйства [15].

В.Ф. Потуданская и Л.С. Горскина пишут о том, что в России в 2012-2018 гг. была разработана программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, что обуславливает необходимость применения системы нормирования труда, которая ранее применялась в промышленности, в непромышленной сфере [16].

А.А. Разумов и И.В. Цыганкова подчеркивают, что на величину норм труда напрямую влияет рациональное использование рабочего времени [17].

Н.Н. Литовченко и другие исследователи НИИ труда и социального страхования также подчеркивают, что основой нормирования труда является установление затрат времени на производство единицы продукции в конкретных условиях деятельности [18].

Зарубежные исследователи O. Henrich и S. Seidel подчеркивают важную роль цифровизации в развитии сферы нормирования труда. O. Henrich говорит о том, что от качества цифровых программных продуктов и их правильного использования зависит успешность проектов и рациональное использование рабочего времени [19]. S. Seidel полагает, что использование программных продуктов влияет на производительность труда в компании, причем при определенных условиях производительность труда может снижаться (например, если персонал не владеет навыками работы с такими программами или программное обеспечение не адаптировано к потребностям предприятия и задачам, стоящим перед ним) [20, 21]. R. Hierzer говорит о том, что оптимизация трудовых процессов в современном обществе осуществляется преимущественно посредством применения цифровых технологий [22].

В современных публикациях специалистов REFA – старейшего объединения предприятий и профессионалов, функционирующего в немецком языковом пространстве и решающего проблемы организации производства, нормирования труда, повышения экономической эффективности и гуманизации труда, говорится о том, что в настоящее время вопросы нормирования труда и рационализации трудовых процессов не потеряли своей актуальности. Рационализация трудовых процессов важна и необходима, поскольку обеспечивает рост производительности труда. REFA разрабатывает методики сбора и анализа данных в сфере нормирования труда и помогает применять данные разработки на предприятиях. Так, масштабные мероприятия по рационализации трудовых процессов в швейцарских фармацевтических компаниях кантона Цуг, проведенные в ноябре 2014 – феврале 2015 гг., позволили сэкономить 200 000 – 250 000 швейцарских франков только за один финансовый год³.

Отдельным, приобретающим за последние годы все большую значимость для России вопросом является совершенствование нормирования

труда, применение обоснованных норм труда на работах, выполняемых в условиях Крайнего Севера, в Арктической зоне Российской Федерации [23].

ОСОБЕННОСТИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОРГОВЛИ И СЕРВИСА

В СССР, а также в современной России вопросами нормирования труда занимались в основном на промышленных предприятиях. Процесс установления норм труда и нормативов по труду для предприятий непромышленной сферы начался лишь с 2013 г., когда Минтруд РФ выпустил методические рекомендации по разработке систем труда в государственных (муниципальных) учреждениях. Целью данных разработок было оказание методической помощи государственным и муниципальным учреждениям в сфере нормирования труда. При этом в представленных методиках расчета норм времени, обслуживания, численности принимались во внимание организационно-технические условия деятельности и факторы, влияющие на величину норм труда (применяемые технологии, методики выполнения работ и т.д.). Это способствовало расширению сферы нормирования труда на непромышленных предприятиях, в том числе торговых и сервисных.

Нормирование труда на предприятиях торговли и сервиса имеет свои особенности. Для разных видов работ используются нормы времени, численности и обслуживания. При расчете норм труда важную роль играют затраты рабочего времени, а норма времени является основной нормой труда, от величины которой зависят значения большинства остальных норм (выработки, обслуживания, численности).

В этой связи основной целью установления норм труда на торговом и сервисном предприятии является определение необходимых затрат времени на выполнение различных трудовых операций, торговых и сервисных процессов. Нормы труда в данной сфере можно применять не для всех видов работ. Так, применение норм времени обслуживания одного покупателя или клиента может привести к снижению качества услуг и снижению удовлетворенности потребителей. Но при этом целесообразно устанавливать нормы времени на выполнение трудовых функций, которые не связаны с обслуживанием покупателей и клиентов (создание и заполнение товарных накладных, фасовка и сортировка товаров, погрузочно-разгрузочные операции, предпродажная

³ Case Study Prozessoptimierung Pharma-Unternehmen // URL: <https://refa-consulting.ch/fallbeispiele/prozessoptimierung-case-study> (дата обращения: 02.02.2021).

Таблица 1 / Table 1

Программные продукты SAP, применяемые для предприятий торговли и сервиса / SAP software products used for trade and service enterprises

| Подразделение / Department | Функции, для которых применяются улучшенные решения SAP / Functions for which SAP advanced solutions are applied | Программные продукты SAP / SAP software products |
|----------------------------|--|--|
| Закупки | Управление поставщиками | SAP Ariba Supplier |
| | Стратегический выбор поставщиков | SAP Ariba Sourcing SAP Ariba Strategic Sourcing Suite |
| | Закупки | SAP Ariba Buying and Invoicing |
| | Продажи и выполнение заказов | SAP Ariba Discovery |
| Аналитика | Бизнес-аналитика | SAP Business Objects Business Intelligence (BI) Suite SAP Analytics Cloud |
| | Прогнозная аналитика | SAP Predictive Analytics SAP Analytics Cloud |
| Обслуживание клиентов | Маркетинг | SAP Marketing Cloud SAP C/4HANA |
| | Продажи | SAP Sales Cloud SAP CRM |
| | Обслуживание | SAP C/4HANA SAP Service Cloud |
| Управление персоналом | Базовое управление персоналом и расчет зарплаты | SAP Success Factors Employee Central |
| | Управление учетом рабочего времени | SAP Success Factors Employee Central |
| | Подбор и адаптация персонала | SAP Success Factors Onboarding SAP SuccessFactors Recruiting |
| | Обучение и повышение квалификации | SAP Success Factors Learning |
| | Вознаграждение за труд | SAP Success Factors Performance and Goals |
| | Планирование и анализ использования кадров | SAP Success Factors Workforce Planning |
| Финансы | Финансовое планирование и анализ | SAP Analytics Cloud |
| | Бухгалтерский учет, управление налогами | SAP S/4HANA Finance SAP Financial Closing |
| | Финансовый менеджмент | SAP Treasury and Risk Management |

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

подготовка товаров и т. д.). Нормы обслуживания могут применяться также для уборщиков торговых помещений и ремонтников холодильного оборудования.

РОЛЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СОКРАЩЕНИИ ЗАТРАТ ВРЕМЕНИ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ РАБОТНИКОВ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В последние годы в крупных торговых сетях России наблюдается высокий уровень технической оснащенности. Наряду с современным торговым и холодильным оборудованием торговые предприятия применяют программное обеспечение, позволяющее сократить затраты времени на выполнение определенных трудовых операций. Наиболее популярны ERP-системы (Enterprise Resource Planning) – программное обеспечение,

используемое как инструмент для планирования ресурсов предприятия: «1С: Предприятие» «Галактика ERP» SAP, SAP ERP, SAP Business all in One, SAP HANA, Oracle, Microsoft, MS Dynamics AX, MS Dynamics NAV.

В последние два десятилетия наиболее широкое распространение на российских предприятиях получил программный продукт «1С: Предприятие». Однако, по оценкам экспертов, наиболее значимую прибыль от внедрения приносят комплексные решения, предлагаемые программами SAP («Systeme, Anwendungen und Produkte in der Datenverarbeitung») [24]. Они позволяют более эффективно организовать работу за счет трансформации трудовых функций сотрудников и существенно сократить затраты времени на выполнение трудовых операций в различных подразделениях предприятий торговли и сервиса.

Таблица 2 / Table 2

Трудовые функции работников торгового предприятия при различных вариантах применения программного обеспечения / Labor functions of trade enterprise employees when using various software applications

| Должность / Occupation | Подпроцесс / Subprocess | Трудовая функция без внедрения электронных товарных накладных / Labor function without using electronic consignment notes | | Трудовая функция при использовании стандартного программного обеспечения SAP / Labor function when using standard SAP software | | Трудовая функция при внедрении адаптированного программного обеспечения / Labor function when using custom software | |
|------------------------|--|---|-------------------|---|-------------------|--|-------------------|
| | | Содержание / Content | t, мин. / t, min. | Содержание / Content | t, мин. / t, min. | Содержание / Content | t, мин. / t, min. |
| Приемщик товара | Введение в систему SAP документа поставки | Создать документ поставки в SAP вручную, заполнить все данные по бумажной товарной накладной | 10 | Создать документ поставки в SAP нажатием кнопки | 0,5 | Документ поставки создается автоматически | 0 |
| Приемщик товара | Проверка корректности заполнения первичных бухгалтерских документов (товарных накладных) | Проверить корректность указанных в бумажной товарной накладной данных (количество товаров, ставки НДС, наименования, данные контрагентов (ИНН, КПП и тд)) | 20 | Проверить корректность указанных в электронной товарной накладной данных. | 20 | Проверка происходит автоматически на основании других документов, существующих в системе SAP, (например, документа заказа) | 0 |
| IT-аналитик | Мониторинг корректности работы системы | - | 0 | - | 0 | Проверить корректность подписания документов, отправку документов поставщикам | 1 |
| Менеджер по поставкам | Информирование поставщика о приемке товара | Отправить электронное сообщение IDOC вручную | 0,5 | Отправить электронное сообщение IDOC вручную | 0,5 | Отправление электронных сообщений IDOC происходит автоматически | 0 |
| Менеджер по поставкам | Подписание документов | Заполнить данные и поставить подпись в бумажной товарной накладной | 2 | Подписать электронную товарную накладную с помощью электронной подписи через электронный журнал документов и отправить поставщику нажатием кнопки | 1 | Подписание документов происходит автоматически, документ отправляется поставщикам автоматически | 0 |
| Менеджер по поставкам | Мониторинг статуса по поставкам | Собирать отчеты от ответственных лиц; отдельно проверять статусы поставок и статусы бумажных документов товарных накладных, сверять их. | 2 мин | Просматривать существующие поставки через журнал электронных документов; для определения статуса поставки использовать специальную программу и информацию от сотрудников. | 1 | Просматривать только электронный журнал документов (все статусы уже собраны в нем) | 0,1 |

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

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОРГОВЛИ И СЕРВИСА

Сегодня в России существуют компании, предлагающие услуги по доработке и внедрению существующих на рынке программных продуктов, полностью адаптированных к потребностям торговых и сервисных предприятий и учитывающих специфику их деятельности (табл. 1).

Например, консалтинговая компания ExDev Consulting (осуществляющая пользовательскую доработку и внедрение на сервисных и торговых предприятиях программных продуктов, предоставляемых мировыми поставщиками программного обеспечения) при доработке принимает во внимание индивидуальные требования и предпочтения заказчика, начиная со сбора информации и заканчивая поддержкой внедренного решения.

Работники компании разрабатывают техническую документацию, реализуют проект под контролем заказчика, находят решения, позволяющие удовлетворить его требования на базовой основе SAP. Для того, чтобы оценить влияние программных решений, предлагаемых компанией ExDev Consulting, на сферу организации труда, была проведена оценка времени выполнения некоторых трудовых функций работниками на торговом предприятии в условиях применения обычного и адаптированного программного обеспечения (табл. 2). Были оценены затраты рабочего времени на оформление товарных накладных по фотографии рабочего времени работников предприятия без применения SAP; затраты рабочего времени в случае внедрения стандартного решения SAP по работе с электронными товарными накладными без доработки специалистами компании ExDev Consulting и затраты рабочего времени на выполнение функций, связанных с обработкой электронных товарных накладных при внедрении доработанного программного обеспечения.

По итогам проведенного анализа установлено, что при обработке бумажных документов вручную затраты времени на выполнение трудовых функций достаточно высоки. Не исключены и ошибки при их заполнении. Применение же стандартного решения SAP для обработки электронных товарных накладных существенно снижает временные затраты. Но поскольку система выполняет только стандартные проверки электронных документов, например, выявляет соответствие документов форматам Федеральной налоговой службы, ей все же требуется некоторое время на проверку документов.

При внедрении адаптированного программного обеспечения, некоторые трудовые функции работников выполняются автоматически (например, корректность заполнения электронных товарных накладных по данным в системе). Применение адаптированного программного обеспечения приводит к появлению новой трудовой

функции работников IT-подразделения предприятия, поскольку для успешной деятельности необходим мониторинг работы системы, которая самостоятельно выполняет многие действия и нуждается во внешнем контроле за корректностью производимых ею всех действий. Однако, в целом затраты времени на выполнение функций по приемке товаров, как показывает практика, существенно сократились.

ВЫВОДЫ

Применение цифровых технологий и программных продуктов на предприятиях торговли и сервиса сегодня имеет особое значение, поскольку позволяет:

- существенно сократить затраты времени на выполнение трудовых функций торгово-оперативных работников и других категорий персонала;
- сократить продолжительность и удельный вес однообразных, рутинных действий при выполнении различных работ;
- вести регулярный мониторинг выполняемых действий и затрат рабочего времени.

Однако очень важно учитывать следующее: только применение современного программного обеспечения, адаптированного к потребностям конкретных предприятий торговли или сервиса, поможет оптимизировать нормы времени, устанавливаемые на работы, связанные с приемкой товаров и оказанием услуг. Применение программных продуктов, неадаптированных к потребностям торговых и сервисных предприятий, может не только увеличить затраты времени на выполнение различных действий, но и создать сложности при обслуживании покупателей или работе с клиентами, снизить качество обслуживания.

Мероприятия по внедрению современного программного обеспечения могут успешно применяться и при реализации программ повышения производительности труда работников торговых и сервисных компаний.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гастев А.К. Нормирование и организация труда (общее введение в проблему). Л.: Книгоиздательство ВЦСПС, 1929. 120 с.
2. Гастев А.К. Установка производства методом ЦИТ'а: (Органическое внедрение) / А. Гастев, дир. Центр. ин-та труда. М.: ВЦСПС : ЦИТ, 1925. 50 с.
3. Керженцев П.М. Научная организация труда (НОТ) и задача партии. Москва, Петроград: Гос. изд-во, 1923. 52 с.
4. Иоффе В.М. Новые идеи в техническом нормировании. Работа, ее сущность и элементы. Л.: Гостехиздат, 1930.
5. Иоффе В.М. Новый метод нормирования ручных приемов, массовых и крупносерийных работ. М.: Гостехиздат, 1930.

6. Волгин Н.А. Нормирование труда в современном мире: классическая миссия и новое функциональное наполнение // Социально-трудовые исследования. 2020;(4 (41)):5- 8.
7. Омельченко И.Б. Влияние нормирования труда на рост его производительности // Социально-трудовые исследования. 2019;(1(34)):31-43.
8. Омельченко И.Б., Васьков А.Б. Системные подходы к нормированию труда: как применять // Социально-трудовые исследования. 2020;(4(41)):8-15.
9. Богатырева И.В., Илюхина Л.А. Корпоративное управление нормированием труда на предприятии в условиях цифровой модернизации // Экономика труда. 2020;(7(10)):899-912.
10. Бычин В.Б., Новикова Е.В. Нормирование труда как элемент эффективного внутрифирменного управления в современных условиях // Экономика труда. 2018;(5(1)):77-86.
11. Рачек С.В., Суханова А.В. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии на основе эталонного нормирования труда // Социально-трудовые исследования. 2019;(2(35)):83-94.
12. Никольский А.В. Ознакомление работника производства с системой организации и нормирования труда // Экономика труда. 2016;(3(2)):107-118.
13. Дегтярев А.В. Работа в «облаке» как трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Креативная экономика. 2017;(11(2)):241-248.
14. Харитоновна Ю.В. Система развития персонала в условиях глобальных информационных процессов // Креативная экономика. 2019;(13(7)):1429-1442.
15. Овчинникова О.С., Чурилова К.С. Содержание нормирования труда в современных условиях. // Дальневосточный аграрный вестник. 2016;(2(38)).
16. Потуданская В.Ф., Горскина Л.С. Еще раз о принципах нормирования труда // Экономика труда. 2017;(4(3)):197-208.
17. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) / А.А. Разумов, И.В. Цыганкова, Г.В. Антонова, О.Ю. Никишина. М.: Издательско - торговая корпорация «Дашков и Ко», 2017. 171 с.
18. Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения. Коллективная монография к 60-летию НИИ труда. Под ред. д.э.н., проф. А.А. Разумова. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2016. 280 с.
19. Henrich. O. Digitalisierungsprojekte im Mittelstand richtig angehen. // URL: <https://www.sage.com/de-de/blog/digitalisierungsprojekte-im-mittelstand-richtig-angehen-fy21/> (дата обращения: 18.02.2021).
20. Seidel. S. Digitale Transformation im HR-Bereich: vier Hürden bei der Nutzung neuer Software. // URL: <https://www.sage.com/de-de/blog/digitale-transformation-im-hr-bereich-vier-huerden-bei-der-nutzung-neuer-software-fy21/>(дата обращения: 18.02.2021).
21. Seidel S. Mitarbeitermotivation: was tun gegen die chronische Unlust? // URL: <https://www.sage.com/de-de/blog/mitarbeitermotivation-was-tun-gegen-die-chronische-unlust-fy21/> (дата обращения: 18.02.2021).
22. Hierzer R. Prozessoptimisierung 4.0: den digitalen Wandel als Chance nutzen. 2020, S. 12-24.
23. Razumov A.A., Tsygankova I.V., Ivanova N.G., Vakhitova L.R. Prospects of flexible employment using in the Arctic zone, based on the experience of Saint-Petersburg's enterprises / SCIENTIFIC AND TECHNICAL FINDINGS OF THE ARCTIC EXPLORATION 2020: PRESENT AND FUTURE // IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 678 (2021) 012007. – 2021 - IOP Publishing doi:10.1088/1755-1315/678/1/012007
24. Бугумбаева Д.Р., Обухова А.С. Аудит и контроллинг труда в команде ИТ-проекта/ Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвузовский сборник научных трудов. Выпуск № 2 (18). СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. С. 254-258.

REFERENCES

1. Gastev A. K. Rationing and labor organization (general introduction to the problem). L.: Knigoizdatelstvo VTsSPS; 1929. p.120. (In Russ.).
2. Gastev A. K. Installation of production by the CIT method: (Organic introduction). Institute of Labor Centre. Moscow: VTsSPS :CIT; 1925. p.50. (In Russ.).
3. Kerzhentsev P. M. Scientific organization of labor (NOT) and the task of the party. Moscow, Petrograd: State Publishing House; 1923. p52. (In Russ.).
4. Ioffe V. M. New ideas in technical regulation. Work, its essence and elements. L.: Gostekhizdat; 1930. (In Russ.).
5. Ioffe V. M. A new method of standardizing manual procedures, mass, and large-scale works. M.: Gostekhizdat; 1930. (In Russ.).
6. Volgin N. A. Labor rationing in the modern world: classic mission and new functional content. Social and labor research. 2020;4(41):5-8. (In Russ.).
7. Omelchenko I. B. Influence of labor rationing on the growth of its productivity. Social and labor research. 2019;1 34):31-43. (In Russ.).
8. Omelchenko I. B., Vaskov A. B. System approaches to labor rationing: how to apply. Social and labor research. 2020; 4(41): 8-15. (In Russ.).
9. Bogatyreva I. V., Ilyukhina L. A. Corporate management of labor rationing at the enterprise in the conditions of digital modernization. Labor economics. 2020;7(10):899-912. (In Russ.).
10. Bychin V. B., Novikova E. V. Labor rationing as an element of effective intra-company management in modern conditions. Labor economics. 2018;5(1):77-86. (In Russ.).
11. Rachek S. V., Sukhanova A.V. Improving the efficiency of the use of labor resources at the enterprise on the basis of reference labor rationing. Social and labor research. 2019;2(35):83-94. (In Russ.).
12. Nikolsky A.V. Familiarization of the production worker with the system of organization and rationing of labor. Labor economics. 2016;3(2):107-118. (In Russ.).

13. Degtyarev A.V. Work in the "cloud" as a transformation of social and labor relations in the digital economy. *Creative economy*. 2017;11(2):241-248. (In Russ.).
14. Kharitonova Yu. V. Personnel development system in the context of global information processes. *Creative economy*. 2019;13(7):1429-1442. (In Russ.).
15. Ovchinnikova O. S., Churilova K. S. The content of labor rationing in modern conditions. *Dal'nevostochnyi agrarnyi vestnik = Far Eastern Agrarian Bulletin*. 2016;2(38). (In Russ.).
16. Potudanskaya V. F., Gorskina L. S. Once again about the principles of labor rationing. *Labor economics*. 2017; 4(3):197-208. (In Russ.).
17. Razumov A.A., Tsygankova I.V., Antonov V.G., Nikishina O.Y. Non-standard employment as a form of working time (Russian and foreign experience). M.: Publishing and trading Corporation "Dashkov and Co"; 2017. p.171. (In Russ.).
18. Social and labor relations in modern Russia: problems and solutions. Collective monograph for the 60th anniversary of the Research Institute of Labor. In: Razumov A.A. (ed.). M.: Publishing and Trading Corporation "Dashkov and Co."; 2016. p.80. (In Russ.).
19. Henrich. O. Digitalisierungsprojekte im Mittelstand richtig angehen. URL: <https://www.sage.com/de-de/blog/digitalisierungsprojekte-im-mittelstand-richtig-angehen-fy21/> (accessed on 18.02.2021).
20. Seidel. S. Digitale Transformation im HR-Bereich: vier Hürden bei der Nutzung neuer Software. URL: <https://www.sage.com/de-de/blog/digitale-transformation-im-hr-bereich-vier-huerden-bei-der-nutzung-neuer-software-fy21> (accessed on 18.02.2021).
21. Seidel S. Mitarbeitermotivation: was tun gegen die chronische Unlust? URL: <https://www.sage.com/de-de/blog/mitarbeitermotivation-was-tun-gegen-die-chronische-unlust-fy21/> (accessed on 18.02.2021).
22. Hierzer R. Prozessoptimisierung 4.0: den digitalen Wandel als Chance nutzen. 2020. p.12-24.
23. Razumov A.A., Tsygankova I.V., Ivanova N.G., Vakhitova L.R. Prospects of flexible employment using in the Arctic zone, based on the experience of Saint-Petersburg's enterprises / SCIENTIFIC AND TECHNICAL FINDINGS OF THE ARCTIC EXPLORATION 2020: PRESENT AND FUTURE // IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 678 (2021) 012007. – 2021 - IOP Publishing doi:10.1088/1755-1315/678/1/012007
24. Bugumbaeva D. R., Obukhova A. S. Audit and controlling of labor in the IT project team. Actual problems of labor and human development: interuniversity collection of scientific papers. St. Petersburg: SPbGEU Publishing House. 2019;2(18):254-258. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Александрович Разумов – доктор экономических наук, профессор, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Aleksandr A. Razumov – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Adviser to the General Director of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
 aarazumov@vcot.info



Инга Владимировна Цыганкова – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда Санкт-Петербургского государственного экономического университета; профессор кафедры социальных технологий Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Санкт-Петербург, Россия
Inga V. Tsygankova – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Department of Labor Economics, Saint Petersburg State University of Economics; Prof., Department of Social Technologies, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russia
 icygankova@list.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

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

Цыганкова И. В. – анализ научной литературы, интерпретация полученных результатов, формулировка выводов.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTION

Razumov A. A. – stated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed a critical analysis of the literature, performed logical structuring of the material, wrote the conclusions.

Tsygankova I. V. – analyzed scientific literature, interpreted the results, wrote the conclusions.

Статья поступила в редакцию 23.01.2021; после рецензирования 22.02.2021, принята к публикации 24.02.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 23.01.2021; reviewed on 22.02.2021, accepted for publication on 24.02.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН РФ В СИСТЕМЕ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ

А.Л. Сафонов^а, М.А. Анюшина^б, О.А. Дубровская^с

^{а с} Финансовый университет, Москва, Россия; ^б АТиСО, Москва, Россия

^а <https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>; ^б <http://orcid.org/0000-0002-7840-1141>;

^с <http://orcid.org/0000-0001-6849-4455>

АННОТАЦИЯ

В статье отмечается, что изменения, внесенные в пенсионное законодательство в процессе проводимой в настоящее время пенсионной реформы, серьезно модернизировали механизм формирования пенсионных прав лиц, застрахованных в системе обязательного пенсионного страхования, ужесточили условия назначения пенсии по старости. Проведенный анализ позволил выявить особенности формирования пенсионных прав по формированию страховой и накопительной пенсий различных категорий застрахованных лиц.

Расчеты размера сформированных пенсионных прав за 2017 г. 27 015 тысяч работников средних и крупных организаций и индивидуальных предпринимателей, застрахованных в системе обязательного пенсионного страхования (ОПС), позволили сделать вывод о том, что при существующих правилах формирования пенсионных прав лиц, застрахованных в системе обязательного пенсионного страхования, в сложившихся в Российской Федерации кризисных экономических условиях, по окончании в 2024 г. переходного периода, для получения права на назначение страховой пенсии по старости значительной категории работающих потребуется значительно более 15 лет страхового стажа. Начиная с 2024 г. среди лиц достигших пенсионного возраста будет существенно увеличиваться количество лиц, не приобретших право на страховую пенсию по старости и могущих рассчитывать только через пять лет на получение социальной пенсии по старости. Среди лиц, выходящих на пенсию будет увеличиться количество лиц, сформировавших минимальные пенсионные баллы, соответственно в будущем будет увеличиваться количество пенсионеров, получающих минимальную пенсию, размер которой ниже прожиточного минимума пенсионера.

Сделан вывод, что для того чтобы ситуация с формированием пенсионных прав улучшилась, в первую очередь, необходимо стабилизировать экономическую ситуацию в стране, обеспечить развитие экономики, увеличить доходы застрахованных в системе обязательного пенсионного страхования. Кроме этого, необходимо активизировать государственную политику в области легализации трудовых отношений, внести изменения в механизм формирования пенсионных прав, увязав этот механизм с реальным вкладом работника на протяжении всей трудовой деятельности, повысив тем самым его заинтересованность в формировании пенсии, а для категорий работников с традиционно низкими доходами и занятыми в социально-значимых сферах деятельности (например, образование, здравоохранение, наука) осуществить переход в систему государственного пенсионного обеспечения.

Ключевые слова: пенсионное страхование; права лиц; страховая пенсия; накопительная пенсия; фиксированная выплата; страховой взнос; тариф; страховой стаж; пенсионный коэффициент.

Для цитирования: Сафонов А.Л., Анюшина М.А., Дубровская О.А. Формирование пенсионных прав граждан РФ в системе обязательного пенсионного страхования. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):54-63. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-54-63.

FORMATION OF PENSION RIGHTS OF CITIZENS OF THE RUSSIAN FEDERATION IN THE SYSTEM OF COMPULSORY PENSION INSURANCE

A.L. Safonov ^a, M.A. Anyushina ^b, O. A. Dubrovskaya ^c

^{a c} Financial University, Moscow, Russia; ^b Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia

^a <https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>; ^b <http://orcid.org/0000-0002-7840-1141>;

^c <http://orcid.org/0000-0001-6849-4455>

ABSTRACT

The present paper defines that the changes made to the pension legislation in the process of the ongoing pension reform have seriously modernized the mechanism for the formation of pension rights of persons insured in the compulsory pension insurance system, and have tightened the conditions for assigning old-age pensions. The analysis made it possible to identify the features of the formation of pension rights in terms of insurance and funded pensions for various categories of insured persons. Assessment of the pension rights for 2017 of 27,015 thousand employees of medium and large organizations and individual entrepreneurs insured in the compulsory pension insurance system (CPS), made it possible to conclude that under the current rules for the formation of pension rights to persons insured in the compulsory pension insurance system, in the conditions of the economic crisis prevailing in the Russian Federation, after the end of the transition period in 2024, a significant category of employees will need more than 15 years of insurance experience to be eligible to assign an old-age insurance pension. Starting from 2024, the number of people who have not received the right to an old-age insurance pension and who can expect to receive a social old-age pension only after five years will significantly increase among those who have reached retirement age. Among those retiring, the number of persons who have formed the minimum retirement points will increase; accordingly, in the future, the number of pensioners receiving the minimum pension, the size of which is lower than the pensioner's subsistence minimum, will increase. The authors concluded that to improve the situation with the formation of pension rights, first of all, it is necessary to stabilize the economic situation in the country, to ensure the development of the economy, to increase the income of the insured in the compulsory pension insurance system. In addition, it is necessary to activate the state policy in the field of legalization of labor relations, make changes to the mechanism for the formation of pension rights, linking this mechanism with the real contribution of the employee throughout his labor activity, thereby increasing his interest in the formation of pensions, and for categories of employees with traditional low incomes and those employed in socially significant spheres of activity (for example, education, health care, science) to make the transition to the state pension system.

Keywords: pension insurance; rights of persons; insurance pension; funded pension; fixed payment; insurance premium; tariff; pension experience; pension coefficient.

For citation: Safonov A.L., Anyushina M.A., Dubrovskaya O.A. Formation of pension rights of citizens of the Russian Federation in the system of compulsory pension insurance. *Social and labor research*. 2021;42(1):54-63. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-54-63.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в рамках научной дискуссии о путях построения эффективной национальной системы пенсионного обеспечения граждан рассматриваются различные вопросы. Основная линия полемики сосредоточена вокруг вопросов влияния демографических факторов на сбалансированность пенсионной системы, возраста выхода на пенсию, проблемы досрочных пенсий, а также проблем государственного пенсионного обеспечения и участия населения в накопительной пенсионной системе [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8].

Однако, по нашему мнению, при исследовании этих вопросов упускаются из виду проблемы, связанные с формированием пенсионных прав работающих граждан в сложившихся в России социально-экономических условиях. В связи с этим, авторы статьи поставили перед собой две основные цели: провести анализ действующего механизма и условий формирования пенсионных прав лиц, застрахованных в системе обязательного страхования, в сложившихся социально-экономических условиях, и сформировать ряд предложений по повышению эффективности системы обязательного пенсионного страхования.

ФОРМИРОВАНИЕ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

С момента распада СССР и образования Российской Федерации неоднократные изменения, вносимые в пенсионное законодательство, меняли механизм формирования пенсионных прав граждан [7, 8].

Действующий в настоящее время механизм формирования пенсионных прав лиц, застрахованных в системе обязательного пенсионного страхования (ОПС) в Российской Федерации, складывался в процессе реформы, начатой с введением в действие 1 января 2015 года Федерального Закона «О страховых пенсиях» (далее ФЗ-400)¹ и Федерального закона «О накопительной пенсии»² (далее ФЗ-424).

Среди важнейших изменений, внесенных в пенсионное законодательство в процессе реформы и повлиявших на формирование пенсионных прав застрахованных лиц и условий назначения пенсии по старости, следует отметить следующие:

- увеличение пенсионного возраста;
- увеличение страхового стажа, необходимого для назначения страховой пенсии по старости;
- переход от учета пенсионных прав застрахованных лиц в рублях к учету в условных единицах – баллах,
- расширение базы для расчета страховых платежей,
- изменение порядка индексации пенсий.

В процессе трудовой деятельности в соответствии с действующим Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»³ (далее ФЗ-167) лица, застрахованные по обязательному пенсионному страхованию 1966 года рождения и старше, формируют право на страховую пенсию по старости; лица 1997 года рождения и моложе в зависимости от выбранного варианта пенсионного обеспечения формируют права либо на страховую пенсию по старости, либо на страховую пенсию по старости и накопительную пенсию.

Страховая пенсия по старости и накопительная пенсия, являясь ежемесячной денежной вы-

платой в целях компенсации застрахованным лицам заработной платы и иных выплат и вознаграждений, утраченных ими в связи с наступлением нетрудоспособности вследствие старости, различаются условиями назначения и механизмом формирования пенсионных прав.

В соответствии с изменениями, вступившими в силу с 1 января 2019 года в статью 8 ФЗ-400, право на назначение страховой пенсии по старости в РФ имеют мужчины в возрасте 65 лет и женщины в возрасте 60 лет, имеющие на момент достижения этого возраста не менее 15 лет страхового стажа и не менее 30 баллов индивидуального пенсионного коэффициента.

Страховой стаж застрахованного лица (ФЗ-400, статья 3) определяется как период трудовой деятельности, в течении которого за застрахованное лицо перечислялись страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ.

Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование (ФЗ-167, статья 3) представляют собой обязательные платежи, которые уплачиваются страхователями в Пенсионный фонд РФ. Целевым назначением их является обеспечение прав граждан на получение пенсий по обязательному пенсионному страхованию. Размер страховых взносов на ОПС рассчитываются на основании тарифов страховых взносов, устанавливаемых законодательством о налогах и сборах РФ⁴. В составе тарифа страховых взносов различают солидарную часть, которая предназначена для формирования средств на выплату фиксированной выплаты к страховой пенсии (устанавливается в виде фиксированной выплаты к страховой пенсии) и других выплат и пособий, предусмотренных законодательством об обязательном пенсионном страховании, и индивидуальную часть, предназначенную для формирования денежных средств и прав застрахованного лица на страховую и накопительную пенсии. Объектом обложения страховыми взносами являются выплаты и иные вознаграждения в пользу лиц, застрахованных по обязательному пенсионному страхованию. База для исчисления страховых взносов определяется в отношении каждого застрахованного лица как сумма начисленных выплат и вознаграждений с начала расчетного периода (года) нарастающим итогом.

Индивидуальный пенсионный коэффициент – параметр, отражающий в относительных едини-

¹ Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 № 400-ФЗ (последняя редакция) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/ (дата обращения: 29.11.2020)

² Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 424-ФЗ «О накопительной пенсии» (с изменениями и дополнениями), URL: <https://base.garant.ru/70552604/> (дата обращения: 29.11.2020).

³ Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15.12.2001 № 167-ФЗ (последняя редакция) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34447/ (дата обращения: 29.11.2020).

⁴ Налоговый Кодекс Российской Федерации Глава 34. Страховые взносы (дата обращения: 29.11.2020).

цах (баллах) пенсионные права застрахованного лица на страховую пенсию, сформированные с учетом уплаченных в Пенсионный фонд РФ страховых взносов, рассчитанных по индивидуальной части страхового тарифа, предназначенного на финансирование страховой пенсии, и продолжительности страхового стажа.

Следует учитывать, что, поскольку по ранее действующему законодательству, право на страховую пенсию по старости имели мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет, имеющие 5 лет трудового стажа, для постепенного перехода на новые условия назначения пенсий предусмотрен переходный период. В течении этого периода происходит постепенное увеличение:

- возраста выхода на пенсию;
- продолжительности страхового стажа, необходимого для назначения страховой пенсии, на 1 год ежегодно начиная с 2015 г. (6 лет) до достижения в 2024 г. 15 лет;
- значения индивидуального пенсионного коэффициента с 6,6 в 2015 г. на 2,4 балла в год до достижения в 2021 г. 30 баллов.

Следовательно, для приобретения права на страховую пенсию по старости застрахованное в системе ОПС лицо при выходе на пенсию, начиная с 2024 г., должно не только достичь установленного пенсионного возраста, но и иметь не менее 15 лет страхового стажа, в течении которого зарабатывать в год в среднем не менее 2 пенсионных баллов.

АНАЛИЗ МЕХАНИЗМА И УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Чтобы понять какие проблемы возникают при формировании пенсионных прав граждан в сложившихся в России условиях экономической нестабильности, рассмотрим реальные условия формирования пенсионных прав работников в 2017 г. При выполнении расчетов воспользуемся проведенными Росстатом результатами обследования по распределению численности работников по размерам начисленной заработной платы в 2017 г.

Данным обследованием было охвачено 27 млн работников с фондом оплаты 12,6 трлн руб., что составило примерно 85 % среднесписочной численности работников организаций крупного и среднего бизнеса всех форм собственности и 73 % их совокупного фонда оплаты труда. Хотя в обследовании не вошли сведения по некоторым предприятиям крупного и среднего бизнеса, а также

по малому бизнесу и самозанятым, эту выборку, по нашему мнению, можно использовать для определения результатов формирования пенсионных прав застрахованных лиц в целом по Российской Федерации (табл. 1).

Отметим, что в табл. 1 приведены официальные данные об уплаченной заработной плате, т. е. работодатели этих работников начисляли и перечисляли страховые взносы в Пенсионный фонд РФ. Следовательно, эти работники за 2017 г. заработали 1 год страхового стажа. Остается выяснить, сколько пенсионных баллов они заработали за указанный год и соответствует ли заработанное количество пенсионных баллов необходимому для назначения пенсии при стаже 15 лет среднему баллу (2 балла).

Количество начисленных пенсионных баллов за периоды, имевшие место с 1 января 2015 года (статья 15 пункт 18 ФЗ-400), определяется как соотношение начисленных и уплаченных за застрахованное лицо страховых взносов на страховую пенсию, в сумме, рассчитываемой исходя из индивидуальной части тарифа страховых взносов на финансирование страховой пенсии и их нормативного размера. Нормативный размер страховых взносов определяется произведением максимального тарифа отчислений на страховую пенсию по старости в размере, эквивалентном индивидуальной части тарифа страховых взносов на финансирование страховой пенсии, на величину заработка предельного размера, с которого Правительство устанавливает на очередной год уплату страховых взносов, умноженное на максимальное значение пенсионного балла, определенного на данный год, т. е. расчет осуществляется по формуле:

$$КБ = (СВ/НСВ) * МБ,$$

где КБ – количество начисленных за год пенсионных баллов;

СВ – сумма страховых взносов на страховую пенсию по старости в размере, определяемом исходя из индивидуальной части тарифа страховых взносов на финансирование страховой пенсии по старости, начисленной и уплаченной за соответствующий календарный год за застрахованное лицо;

НСВ – нормативный размер страховых взносов на страховую пенсию по старости, рассчитываемый как произведение максимального тарифа отчислений на страховую пенсию по старости в размере, эквивалентном индивидуальной части

Таблица 1 / Table 1

Распределение численности работников по размерам начисленной заработной платы в 2017 году / Distribution of the number of employees by salary in 2017

| Интервалы заработной платы, руб. / Pay intervals, rubles | Численность работников, чел. / Number of employees, people |
|--|--|
| до 7500,0 | 491 974 |
| от 7500,1 до 9000,0 | 779 664 |
| от 9000,1 до 10600,0 | 855 145 |
| от 10600,1 до 12200,0 | 984 122 |
| от 12200,1 до 13800,0 | 995 247 |
| от 13800,1 до 15400,0 | 1 026 661 |
| от 15400,1 до 17000,0 | 1 095 300 |
| от 17000,1 до 18600,0 | 1 139 650 |
| от 18600,1 до 21800,0 | 2 142 950 |
| от 21800,1 до 25000,0 | 2 107 758 |
| от 25000,1 до 30000,0 | 2 823 357 |
| от 30000,1 до 35000,0 | 2 326 394 |
| от 35000,1 до 40000,0 | 1 876 666 |
| от 40000,1 до 50000,0 | 2 717 049 |
| от 50000,1 до 60000,0 | 1 744 059 |
| от 60000,1 до 75000,0 | 1 517 427 |
| от до 7500 до 75000 | 24 623 420 |
| от 75000,1 до 100000,0 | 1 167 447 |
| от 100000,1 до 250000,0 | 1 084 116 |
| от 250000,1 до 500000,0 | 111 263 |
| от 500000,1 до 1000000,0 | 21 837 |
| Свыше 1000000,0 | 6 988 |
| от 75000,1 до свыше 1 000 000,0 | 2 391 651 |
| Всего | 27 015 070,54 |

Источник / Source: разработано и составлено авторами на основании данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268/> / developed and compiled by the authors on the basis of Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13268/>.

тарифа страховых взносов на финансирование страховой пенсии по старости, и предельной величины базы для исчисления страховых взносов за соответствующий календарный год;

МБ – максимальное значение пенсионного балла, установленного на соответствующий календарный год.

Страховые взносы в соответствии со статьей 22 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» на страховую пенсию по старости за лиц 1966 года рождения и старше формируются по индивидуальной части тарифа в размере 16 %, а за лиц 1967 года рождения и моложе в зависимости от того, какой вариант пенсионного обеспечения был выбран застрахованным лицом:

- без формирования накопительной пенсии – 16 %;
- с формированием накопительной пенсии – 10 %.

Статья 15 пункт 19 ФЗ-400 предусматривает максимальное количество пенсионных баллов, которое может быть заработано застрахованным в течении года:

- не выше 10 баллов – для лиц, у которых не формируется накопительная пенсия;
- не выше 6,25 баллов – для лиц, у которых наряду со страховой формируется и накопительная пенсия.

При этом предусматривается переходный период до 2021 г., в течении которого максимальное значение пенсионных баллов для лиц, не формирующих накопительную пенсию, ежегодно увеличивается с 7,39 в 2015 г. до 10 в 2021 г.; для лиц, формирующих накопительную пенсию, – от 4,62 в 2015 до 6,25 в 2021 г.

Максимальное значение пенсионных баллов, которое можно было заработать в 2017 г. лицам, не формирующим накопительную пенсию, составило 8,26. Максимальное значение пенсионных баллов, которое можно было заработать в 2017 г. застрахованным лицам, формирующим страховую и накопительную пенсии, составляло 5,16 (табл. 2).

Размер предельной величины базы для исчисления страховых взносов ежегодно устанавливается Правительством РФ. В 2017 г. была установлена предельная величина базы для исчисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в размере 876 000 рублей.

Проведенные на основе базы данных о размерах заработной платы 27 015 тыс. работников расчеты количества заработанных баллов показывают, что 7 368 тыс. работников или более 27 % из обследованной совокупности работников имели заработную плату менее 17 900 руб. в месяц и заработали в 2017 г. менее 2 баллов индивидуального пенсионного коэффициента и только 2 392 тыс. работников или 9 % имели заработную плату свыше 73 000 руб. в месяц и заработали максимальное количество баллов – 8,26 и примерно 39 % работников, имевших заработную плату более 17 900 руб., но не превышающую 35 500 руб., сформировали от 2 до 4 баллов индивидуального пенсионного коэффициента.

Более сложная ситуация с формированием пенсионных прав складывается у лиц с низкими и средними доходами, если наряду со страховой пенсией они решили формировать накопитель-

Таблица 2 / Table 2

Количество начисленных пенсионных баллов в 2017 году лицам, формирующим страховую пенсию /
The number of accumulated pension points in 2017 for persons forming an insurance pension

| Размер ежемесячной заработной платы (руб.) / Monthly salary (RUB) | Величина годового налогооблагаемого дохода для исчисления страховых взносов (руб.) / Annual taxable income for calculating insurance premiums (RUB) | Размер индивидуальной части годового страхового взноса на финансирование страховой пенсии (руб.) / The individual part of the annual insurance contribution to finance the insurance pension (RUB) | Количество начисленных пенсионных баллов за 2017 год / Accumulated pension points for 2017 |
|---|---|--|--|
| до 8 800 | до 106 000 | до 17 000 | до 1 |
| от 8 801 до 17 700 | от 106 001 до 175 200 | от 17 001 до 28 000 | от 1 до 2 |
| от 17 701 до 26 550 | от 175 201 до 262 800 | от 28 001 до 42 000 | от 2 до 3 |
| от 26 550 до 35 500 | от 262 801 до 350 400 | от 42 001 до 56 100 | от 3 до 4 |
| от 35 501 до 44 200 | от 350 401 до 438 000 | от 56 101 до 70 100 | от 4 до 5 |
| от 44 201 до 53 100 | от 438 001 до 525 600 | от 70 101 до 84 100 | от 5 до 6 |
| от 53 101 до 61 900 | от 525 601 до 613 200 | от 84 101 до 98 100 | от 6 до 7 |
| от 61 901 до 70 700 | от 613 201 до 700 800 | от 98 101 до 112 100 | от 7 до 8 |
| от 70 701 до 73 000 | от 700 801 до 876 000 | от 112 100 до 140 160 | от 8 до 8,26 |
| свыше 73 000 | свыше 876 000 | свыше 140 160 | 8,26 |

Источник / Source: составлено авторами на основании данных Федерального закона № 167-ФЗ и Федерального закона № 400-ФЗ / compiled by the authors on the basis of data from Federal Law No. 167-FZ and Federal Law No. 400-FZ

ную пенсию и, если бы не был с 2014 г. объявлен мораторий на ее формирование.

В соответствии со статьей 4 Федерального Закона № 424-ФЗ право на накопительную пенсию приобретают застрахованные лица: мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет при наличии 15 лет страхового стажа и величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30.

Проведенные расчеты размера индивидуального пенсионного коэффициента показывают, что поскольку при формировании страховой и накопительной пенсии индивидуальная часть тарифа страхового взноса на финансирование страховой пенсии уменьшается с 16 до 10 %, а максимальное значение индивидуального пенсионного коэффициента, которое можно было заработать данной категории застрахованных в 2017 г. составило не 8,56, а 5,16, только при заработной плате не менее 29 000 руб. в месяц застрахованное лицо могло заработать 2 пенсионных балла. При меньших доходах, с которых уплачиваются взносы, формируется менее 2 баллов индивидуального пенсионного коэффициента, следовательно, лицам, имеющим такие доходы для получения права на страховую и накопительную пенсии надо иметь более 15 лет страхового стажа (табл. 3).

Расчеты размера будущей пенсии показывают, что ее размеры у лиц с одним налогооблагаемым доходом, но формирующих наряду со

страховой и накопительную пенсию, даже при положительном исходе инвестирования средств пенсионных накоплений (а он часто бывает и отрицательным) будет меньше, чем у лиц формирующих только страховую пенсию.

Формирование пенсионных прав индивидуальных предпринимателей, адвокатов, нотариусов, занимающихся частной практикой, арбитражных управляющих, оценщиков, медиаторов, патентных поверенных и иных занимающихся частной практикой зависит от установленных на соответствующий год для данной категории плательщиков тарифов страховых взносов (статья 430 НК РФ) и установленной предельной величины базы для исчисления страховых взносов (статья 421 НК РФ).

В 2017 г. предельная величина базы для исчисления страховых взносов работников этой категории составляла 876 000 руб., а размер страховых взносов плательщиков, доход которых не превышал 300 000 руб., был установлен в размере 23 400 руб.

Проведенные на базе этих данных расчеты количества заработанных пенсионных баллов показывают, что данная категория работников за 2017 г. заработала один год страхового стажа, но сформировала пенсионный коэффициент всего в размере 1,03 балла. Немного отличаются размеры заработанных пенсионных баллов у тех категорий плательщиков, у которых доход превы-

Таблица 3 / Table 3

Количество начисленных пенсионных баллов в 2017 году лицам, формирующим страховую и накопительную пенсию /
The number of accumulated pension points in 2017 for persons forming an insurance and funded pension

| Размер ежемесячной заработной платы (руб.) / Monthly salary (RUB) | Размер индивидуальной части годового страхового взноса на финансирование страховой пенсии (руб.) / The individual part of the annual insurance contribution to finance the insurance pension (RUB) | Годовые отчисления на формирование накопительной пенсии (руб.) / Annual deductions for the formation of a funded pension (RUB) | Количество начисленных пенсионных баллов за 2017 год / Accumulated pension points for 2017 |
|---|--|--|--|
| до 8 800 | до 17 000 | до 10 600 | до 0,62 |
| от 8 801 до 17 700 | от 17 001 до 28 000 | от 10 601 до 21 200 | от 0,62 до 1,25 |
| от 17 701 до 26 550 | от 28 001 до 42 000 | от 21 201 до 31 800 | от 1,25 до 1,87 |
| от 26 550 до 35 500 | от 42 001 до 56 100 | от 31 801 до 42 400 | от 1,87 до 2,50 |
| от 35 501 до 44 200 | от 56 101 до 70 100 | от 42 401 до 53 000 | от 2,50 до 3,12 |
| от 44 201 до 53 100 | от 70 101 до 84 100 | от 53 001 до 63 600 | от 3,12 до 3,75 |
| от 53 101 до 61 900 | от 84 101 до 98 100 | от 63 601 до 74 200 | от 3,75 до 4,37 |
| от 61 901 до 70 700 | от 98 101 до 112 100 | от 74 201 до 84 800 | от 4,37 до 5,00 |
| от 70 701 до 73 000 | от 112 101 до 140 160 | от 84 801 до 87 600 | от 5,00 до 5,16 |
| свыше 73 000 | свыше 140 160 | свыше 87 600 | 5,16 |

Источник / Source: составлено авторами на основании данных Федерального закона № 167-ФЗ и Федерального закона № 400-ФЗ / compiled by the authors on the basis of data from Federal Law No. 167-FZ and Federal Law No. 400-FZ

шает 300 000 руб., но не достиг 1 миллиона руб., поскольку размер страхового платежа у них увеличивается всего на 1 % от суммы заработанных доходов свыше 300 000 руб. Среди индивидуальных предпринимателей данная категория плательщиков преобладает (табл. 4).

Таким образом, абсолютное большинство индивидуальных предпринимателей и приравненных к этой категории лиц для того, чтобы получить право на назначение страховой пенсии по старости к моменту достижения пенсионного возраста, должны будут иметь страховой стаж, значительно превышающий 15 лет (табл. 4).

Важно также учитывать, что основная масса самозанятых пенсионных прав вообще не формирует, так как на данную категорию физических лиц распространяется обязательное пенсионное страхование, если только они добровольно вступают в правоотношения по нему.

В период 2018–2019 гг. доходы основной массы занятых на рынке труда повысились незначительно, а в 2020 г. из-за кризиса, связанного с пандемией, серьезно сократились. В тоже время при расчете количества заработанных застрахованными пенсионными баллами ежегодно увеличивались предельная величина базы для начисле-

ния страховых взносов и максимальное значение индивидуального пенсионного коэффициента. Все это привело к тому, что количество застрахованных лиц, зарабатывающих менее 2 баллов индивидуального пенсионного коэффициента, в этот период ежегодно увеличивалось.

Проведенное исследование высветило и другой важный вопрос, требующий рассмотрения – на какой размер пенсии может рассчитывать застрахованное лицо, достигнув пенсионного возраста, но заработавшее минимальное количество пенсионных баллов?

Согласно статье 15 пункта 1 ФЗ-400 размер страховой пенсии по старости определяется расчетным путем по формуле:

$$\text{СПст} = \text{ИПК} \times \text{СПК},$$

где СПст - размер страховой пенсии по старости;

ИПК – индивидуальный пенсионный коэффициент (количество начисленных пенсионных баллов за период страхового стажа);

СПК – стоимость одного пенсионного коэффициента по состоянию на день, с которого назначается страховая пенсия по старости.

В соответствии с п. 23 ст. 15 ФЗ «О страховых пенсиях» стоимость одного пенсионного балла должна рассчитываться в соответствии с методикой, утвержденной Правительством РФ, но до

* Письмо ФНС России от 07.03.2017 N БС-4-11/4091@ (ред. от 30.05.2017) «Об исчислении страховых взносов» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213814/ (дата обращения: 29.11.2020)

Таблица 4 / Table 4

Страховой стаж индивидуальных предпринимателей, необходимый для формирования 30 баллов индивидуального пенсионного коэффициента / Insurance experience of individual entrepreneurs required to form 30 points of the individual pension coefficient

| Размер годового налогооблагаемого дохода индивидуальных предпринимателей (руб.) / Annual taxable income of individual entrepreneurs (RUB) | Размер годового страхового взноса (руб.) / Annual insurance premium (RUB) | Размер индивидуальной части страхового взноса на финансирование страховой пенсии (руб.) / The individual part of the insurance contribution to finance the insurance pension (RUB) | Количество начисленных пенсионных баллов за год / Accumulated pension points per year | Страховой стаж необходимый для формирования 30 баллов, лет / Insurance experience required to form 30 points, years |
|---|---|--|---|---|
| 300 000 | 23 400 | 17 018,2 | 1,03 | 29,1 |
| 400 000 | 24 400 | 17 745,5 | 1,08 | 27,9 |
| 500 000 | 25 400 | 18 472,7 | 1,12 | 26,8 |
| 600 000 | 26 400 | 19 200,0 | 1,16 | 25,8 |
| 1 000 000 | 30 400 | 22 109,1 | 1,34 | 22,4 |
| 10 000 000 | 120 400 | 87 563,6 | 5,31 | 5,6 |
| 13 127 730 | 154 627 | 112 456,2 | 6,82 | 4,4 |
| 15 000 000 | 170 400 | 123 927,3 | 7,52 | 4,0 |
| 16 380 000 | 187 200 | 136 145,5 | 8,26 | 3,6 |

Источник / Source: составлено авторами на основе НК РФ и письма ФНС России N БС-4-11/4091* / compiled by the authors on the basis of the Tax Code of the Russian Federation and the letter of the Federal Tax Service of Russia N BS-4-11/4091

сих пор эта методика не утверждена. На практике стоимость пенсионного балла определяется делением всей суммы взносов, поступивших в Пенсионный фонд РФ по базовому тарифу и трансфертов из федерального бюджета на сумму пенсионных баллов всех получателей пенсий. В 2021 г. стоимость пенсионного коэффициента составила 98,86 руб.

Одновременно с назначением страховой пенсии согласно статье 16 ФЗ «О страховых пенсиях», ежегодно постановлением Правительства устанавливается и величина фиксированной выплаты к страховой пенсии. В 2021 г. фиксированная выплата была установлена в размере 6 044 руб. 48 коп.

Основываясь на этих данных можно рассчитать размер назначенной минимальной пенсии застрахованному лицу, достигшему пенсионного возраста в 2021 году и имеющему 12 лет страхового стажа и 21 балл индивидуального пенсионного коэффициента (установленные на 2021 г. условия назначения страховой пенсии). Он составит 8 120,54 руб., что значительно ниже, чем 11 653 руб. – размер прожиточного минимума, установленного для пенсионеров на 2021 г.

Выводы

На основании вышесказанного, при существующих правилах формирования пенсионных прав лиц, застрахованных в системе обязатель-

ного пенсионного страхования, в сложившихся в РФ кризисных экономических условиях, можно сделать следующие выводы:

- по окончании в 2024 г. действия переходного периода для получения права на назначение страховой пенсии по старости будет увеличиваться категория работающих, которой потребуется значительно более 15 лет страхового стажа;
- начиная с 2024 г. среди лиц, достигших пенсионного возраста, будет существенно увеличиваться количество лиц, не приобретших право на страховую пенсию по старости и могущих рассчитывать только через пять лет на получение социальной пенсии по старости, что потребует выделения дополнительных средств из федерального бюджета;
- так как среди лиц, выходящих на пенсию, будет увеличиться количество лиц, сформировавших минимальные пенсионные баллы, соответственно будет увеличиваться количество пенсионеров, получающих минимальную пенсию, размер которой ниже прожиточного минимума пенсионера. Без существенного роста дополнительных доплат до прожиточного минимума из бюджетов это приведет к снижению уровня жизни лиц старших возрастов, к росту уровня бедности среди них;
- действующий порядок формирования пенсионных прав, обеспечивая для значитель-

ной категории граждан минимальный размер пенсии, приводит к незаинтересованности в ее формировании;

- наличие значительной доли лиц, формирующих минимальные пенсионные права и, соответственно, в последствии могущих рассчитывать на получение минимальной пенсии, требующей доплаты до прожиточного уровня, приводит к уравнительности, что означает отход от страховых принципов формирования пенсий.

Чтобы ситуация с формированием пенсионных прав улучшилась, в первую очередь, необходимо стабилизировать экономическую ситуацию в стране, обеспечить развитие экономики, увеличить доходы застрахованных в системе обязательного пенсионного страхования. Кроме этого следует:

1. Активизировать государственную политику в области легализации трудовых отношений, учитывая тот факт, что стремление работодателей к оптимизации расходов на заработную плату приводит к сокращению перечисляемых страховых взносов, результатом чего является снижение размеров, заработанных застрахованными лицами пенсионных коэффициентов.

2. Внести изменения в механизм формирования пенсионных прав, увязав этот механизм с реальным вкладом работника на протяжении всей трудовой деятельности, повысив тем самым его заинтересованность в формировании пенсии.

3. Для категорий работников с низкими доходами и занятыми в социально-значимых областях (образование, здравоохранение, наука и др.) осуществить переход в систему государственного пенсионного обеспечения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Воронин Ю.В. Концептуальные подходы к модернизации системы обязательного социального страхования в постиндустриальном обществе. // Новые организационно-правовые формы социального страхования. Сборник статей по материалам научно-практической конференции (Москва, 25 октября 2018 г.). С. 11-39.
2. Воронин Ю.В., Гонтмахер Е.Ш., Сафонов А.Л. Долгосрочная стратегия развития системы социального страхования в Российской Федерации. // Новые организационно-правовые формы социального страхования. Сборник статей по материалам научно-практической конференции (Москва, 25 октября 2018г.). С. 39-61.
3. Кудрин А., Гурвич Е. Старение населения и угроза бюджетного кризиса. Вопросы экономики. 2012;(3):52-79. [Электронный ресурс] URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2012-3-52-79> (дата обращения: 29.11.2020)
4. Бухтияров И.В., Далецкая Н.А., Далецкий А.А. и др. Критерии утраты трудоспособности при определении пенсионного возраста и пути модернизации системы обязательного социального страхования: монография /под общ. ред. А.Л. Сафонова. Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. 1658 с.
5. Сафонов А.Л. Российская газета – Федеральный выпуск 62(7525), 25.03.2018. Пенсия с видом на работу.
6. Сафонов А.Л., Долженкова Ю.В. Факторы финансовой несбалансированности страховой пенсионной системы // Финансы: теория и практика. 2020;(6(24)):108-122.
7. Сафонов А.Л., Воронин Ю.В. Долгосрочная стратегия развития пенсионной системы в Российской Федерации // Бизнес в законе. 2016;(2):9-21.
8. Сафонов А.Л., Анюшина М.А. Социально-экономические последствия реализуемой в России реформы пенсионной системы и их влияние на экономическую безопасность страны // Труд и социальные отношения. 2019;(4):5-15.

REFERENCES

1. Voronin Yu. V. Conceptual approaches to the modernization of the mandatory social insurance system in post-industrial society. New organizational and legal forms of social insurance. Collection of articles based on the materials of the scientific and practical conference. Moscow; October 25, 2018. p. 11-39. (In Russ.).
2. Voronin Yu. V., Gontmacher E. Sh., Safonov A. L. Long-term strategy for the development of the social insurance system in the Russian Federation. New organizational and legal forms of social insurance. Collection of articles based on the materials of the scientific and practical conference. Moscow; October 25, 2018. p. 39-61. (In Russ.).
3. Kudrin A., Gurvich E. Population ageing and risks of budget crisis. Voprosy ekonomiki = Economic issues. 2012;(3):52-79. URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2012-3-52-79> (accessed on 29.11.2020). (In Russ.).
4. Bukhtiyarov I. V., Dalecka N. A., Dalecki A. A. et al. Criteria for the loss of working capacity in determining the retirement age and ways to modernize the system of compulsory social insurance: monograph. In: A. L. Safonov (ed.). Moscow; Berlin: Direct-Media; 2019. p. 1658. (In Russ.).
5. Safonov A. L. Rossiyskaya gazeta-Federal issue 62 (7525), 25.03.2018. Pension with a view to work. (In Russ.).
6. Safonov A. L., Dolzhenkova Yu. V. Factors of financial imbalance of the insurance pension system. Finance: Theory and Practice. 2020;6(24):108-122. (In Russ.).
7. Safonov A. L., Voronin Yu. V. Long-term strategy for the development of the pension system in the Russian Federation. Biznes v zakone = Business in law. 2016;(2):9-21. (In Russ.).
8. Safonov A. L., Anyushina M. A. Socio-economic consequences of the pension system reform implemented in Russia and their impact on the economic security of the country. 2019;(4):5-15. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Львович Сафонов – доктор экономических наук, профессор, проректор по стратегии и работе с органами власти, Финансовый университет, Москва, Россия
Aleksandr L. Safonov – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Pro-Rector for Strategy and Government Relations, Financial University, Moscow, Russia
ALSafonov@fa.ru



Марина Александровна Анюшина – кандидат экономических наук, доцент, профессор мировой экономики, финансов и страхования, АТиСО, Москва, Россия
Marina A Anyushina – Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Prof., Department of International Economics, Finance and Insurance, Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia
anyushina_m@icloud.com



Ольга Анатольевна Дубровская – ведущий специалист информационно-рейтинговой группы, Финансовый университет, Москва, Россия
Ol'ga A. Dubrovskaya – Leading Specialist, Information and Rating Group, Financial University, Moscow, Russia
OADubrovskaya@fa.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

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

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

Дубровская О. А. – проведение расчетов, подготовка таблиц, оформление материала.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTION

Safonov A.L. – stated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed a critical analysis of the literature, performed logical structuring of the material, wrote the conclusions.

Anyushina M.A. – stated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed a critical analysis of the literature, performed logical structuring of the material, wrote the conclusions.

Dubrovskaya O.A. – collected statistical data, designed tables and graphical representations of the results, wrote the conclusions.

Статья поступила в редакцию 22.12.2020; после рецензирования 17.02.2021, принята к публикации 19.02.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 22.12.2020; reviewed on 17.02.2021, accepted for publication on 19.02.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-64-74

УДК 331.45

JEL R11; J28

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА: АНАЛИЗ, ОЦЕНКИ, РЕШЕНИЯ

Ю.В. БарановФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет», Омск, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-5079-0467>**АННОТАЦИЯ**

Цель работы – исследование комплекса практических и нормативно-правовых проблем в области совершенствования системы управления охраной труда в связи с появлением новых форм занятости и профессий. Методической основой исследования стал анализ современной практики управления охраной труда, научной литературы, нормативных правовых актов и интернет-источников, всех факторов, влияющих на трудовую деятельность (глобализация экономики, трудовая миграция, цифровизация и т.д.). В результате исследования определены и предложены пути разрешения указанных проблем, в том числе с применением принципов культуры охраны труда. Сделан вывод, что материалы исследования могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики при нормативно-правовом регулировании в сфере охраны труда, а также в процессе формирования коллективно-договорной формы регулирования социально-трудовых отношений в рамках системы социального партнерства.

Ключевые слова: охрана труда; рынок труда; новые формы занятости; глобализация; цифровизация; миграция; цифровая экономика; культура охраны труда.

Для цитирования: Баранов Ю.В. Актуальные проблемы в сфере охраны труда: анализ, оценки, решения. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):64-74. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-64-74.

ORIGINAL PAPER

TOPICAL ISSUES OF LABOR PROTECTION: ANALYSIS, ASSESSMENT, SOLUTIONS

Yu.V. BaranovFSBEI HE "Omsk State Technical University", Omsk, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5079-0467>**ABSTRACT**

The aim of this article is to explore a complex of practical and regulatory problems in the field of improving labor protection with the emergence of new forms of employment and professions. The methodological basis of the study is due to the analysis of modern practices in labor protection management, scientific literature, regulatory legal acts, and Internet sources, all factors affecting labor activity (globalization of the economy, labor migration, digitalization, etc.). As a result of the study, the author identified ways of solving these problems using the principles of labor protection culture. The author makes a conclusion that the research findings may be of further use to federal and regional executive authorities performing the functions of developing and implementing state policy, as well as in the process of forming a collective-contractual regulation of social and labor relations within the system of social partnership.

Keywords: labor protection labor market; new forms of employment; globalization; digitalization; migration; digital economy; labor protection culture.

For citation: Baranov Yu. V. Topical issues of labor protection: analysis, assessment, solutions. *Social and labor research*. 2021;42(1):64-74. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-64-74.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития экономики требуется особый подход в решении вопросов, связанных с безопасностью труда в новых условиях занятости, организацией управления охраной труда на принципах социального партнерства, оснащением рабочих мест цифровым оборудованием, наличием соответствующей компетенции персонала, обучением будущих управленцев во всех сферах экономики организацией безопасного труда и усилением контроля и надзора, а также отчетностью, учетом и мониторингом в сфере социально-трудовых отношений и охраны труда.

Однако принимаемых мер оказывается недостаточно для обеспечения полноценного сохранения жизни и здоровья трудящихся в процессе труда и производства. Ежегодно от травм погибает более тысячи человек. Более того, до настоящего времени не найден механизм, обеспечивающий системный подход к сохранению жизни и здоровья экономически активного населения страны. Несмотря на множество публикаций, в них не нашли еще полного отражения методы и пути обеспечения безопасности и гигиены труда в новых экономических условиях, возникающих в связи с ширококомасштабной цифровизацией жизнедеятельности, роботизацией труда и производства, появлением новых профессий и отмиранием отживших свой век.

В последние два года к тому же стали проявляться экономические санкции в экономики, а с 2019 г. – повергнувший в кризис производственные отношения карантин, вызванный пандемией, а также не редко отмечаемые случаи ослабления самодисциплины и чувства самосохранения работающими, допускающие нарушение трудовой и производственной дисциплины, что отрицательно сказывается на соблюдении норм и положений охраны труда.

Травматизм и профессиональная заболеваемость в значительной мере влияет на демографическую ситуацию, которая в последние два десятилетия характеризуется депопуляцией населения Российской Федерации.

В Послании Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному собранию РФ от 15 января 2020 г. отмечалось: «Демография – это сфера, где нет какого-то универсального, тем более узковедомственного решения. Каждый наш шаг, новый закон, государственную программу мы должны оценивать прежде всего с точки зрения высшего национального приоритета – сбережения и приумножения народа России.»¹. При

такой формулировке охрана труда как направление в социальной политике занимает достаточно приоритетный статус. Это шире существующей системы управления охраной труда. К сожалению, Российская Федерация входит в первую пятерку стран с самыми высокими показателями смертности на 100 тыс. населения в Европейском регионе. Только за пять лет, в период с 2014-го по 2018 г., в России погибло на производстве 6880 человек и 135200 человек получили травмы различной степени тяжести², а в ДТП погибло 107829 человек и 1135387 человек пострадали³. И становится ясным, что те колоссальные потери трудящихся как на производстве, так и за его пределами, больше не могут повторяться. Для их недопустимости власть на всех уровнях функционирования должна принять всевозможные меры к сохранению жизни и здоровья в целях приумножения народа нашей страны.

Важно, что в Послании Президент Российской Федерации отметил: «Считаю необходимым закрепить в Конституции РФ принципы единой системы публичной власти, выстроить эффективное взаимодействие между государственными и муниципальными органами. При этом полномочия и реальные возможности местного самоуправления – самого близкого к людям уровня власти – могут и должны быть расширены и укреплены».

Выше сказанное предопределяет необходимость совершенствования системы управления охраной труда с учетом подготовки новых подходов к формированию субъектов трудовых отношений.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

В мире накоплен значительный опыт управления трудом и производством на корпоративном уровне, обеспечивающий эффективную и безаварийную работу. Одним из ключевых, на мой взгляд, является опыт французского практика-менеджера – Анри Файоля, сформулировавшего и обосновавшего в своей работе «Общее и промышленное управление», опубликованной в 1916 г., 14 принципов корпоративного управления, следование которым обеспечивало, по его мнению,

¹ Послание Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному собранию РФ 15.01.2020 г. Парламентская газета. Издание Федерального Собрания РФ. URL: <http://www.pnp.ru/politics> (дата обращения: 05.08.2020 г.).

² Статистика травматизма на производстве в России в 2019 и 2020 году, <http://www.centrattek.ru>.

³ В.А. Верзилин, Ю.В. Наролина Социально-экономический ущерб от ДТП как один из аспектов обеспечения экономической безопасности Российской Федерации. Регион: системы, экономика, управление. № 4 (47), 2019, С.144.

эффективность бизнесу и сохранность здоровья и жизни работающим [1]:

1. Разделение труда. Целью разделения труда является выполнение работы, большей по объему и лучшей по качеству при тех же условиях. Это достигается за счет сокращения числа излишних функций и концентрация внимания на главных.

2. Полномочия и ответственность. В современных условиях этот принцип звучит так: полномочия должны соответствовать ответственности. Реализуя права – помни об ответственности!

3. Дисциплина предполагает послушание и уважение к достигнутым соглашениям между фирмой и ее работниками. Дисциплина предусматривает справедливое применение санкций. Базой дисциплины выступает самодисциплина!

4. Единоначалие. Работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника. Несущего ответственность за организацию его труда.

5. Единство направления. Группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя. Бригада, участок должны быть сплоченной, нацеленной на конечный результат при соблюдении всех норм и правил охраны труда.

6. Подчиненность личных интересов общим. Интересы одного работника или группы работников не должны ставиться выше интересов предприятия, кроме безопасности и гигиены труда.

7. Вознаграждение персонала. Вознаграждением называют все, что руководитель может дать или сделать для подчиненного за работу, которую тот выполняет в нормальных условиях труда.

8. Централизация. Это рациональное применение концентрации и рассредоточения власти для повышения эффективности управленческой деятельности с учетом уровня квалификации и безопасности и гигиены труда.

9. Скалярная цепь, то есть ряд лиц, стоящих на руководящих должностях, начиная с лица, занимающего самое высокое положение и вниз, до руководителя низового звена. Не следует отказываться от иерархической системы без необходимости, но поддержание иерархии вредно, когда она наносит ущерб бизнесу или работающим.

10. Порядок. А. Файоль подразделял порядок на материальный – «всему свое место и все на свое место» и социальный – «каждому свое место и каждый на своем месте».

11. Справедливость – сочетание доброты и правосудия.

12. Стабильность рабочего места для персонала. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации.

13. Инициатива. Разработка плана и его успешная реализация. Этот принцип требует от руководителя поступиться личным тщеславием, чтобы подчиненные получили возможность проявить личную инициативу и реализовать свой потенциал.

14. Корпоративный дух. Союз – это сила, а она является результатом гармонии персонала организации.

Принципы, выработанные в прошлые века и обоснованные Файолем в начале XX в., актуальны и сегодня. Об этом пишет Н.С. Сидельникова [2]. Они должны использоваться для формирования поведенческой культуры человека, включая культуру производства, составным элементом которой является культура охраны труда, потому что ценнее всего у субъектов трудовых и социально-трудовых отношений становится их жизнь и здоровье. Показательно, что только в последней редакции Конституции РФ закреплены приоритеты жизни и здоровья человека относительно любой экономической деятельности. Таким образом, формируя культуру человека с учетом принципов А. Файоля, следует ожидать осознанного понимания всеми участниками трудового процесса ответственности выполнения трудовых функций, включая функцию охраны труда.

Проявлением общей культуры человека в его действиях является культура поведения. В отношениях, поступках, затрагивающих интересы других людей, отражается степень его уважения к их человеческому достоинству. Уровень культуры поведения обеспечивается знаниями об окружающем мире, обществе и человеке, влиянием той области деятельности, которая стала для человека основной и оказывает определяющее влияние на круг его интересов и круг его общения.

Профессиональная культура человека наряду со специализацией предполагает также общее культурное развитие, базирующееся на принципах нравственности. Настоящий, культурный профессионализм неотделим от дисциплинированности, ответственности, обязательности, уважительного отношения к людям, честного и добросовестного выполнения своих обязанностей и многих других характеристик человека, которые принято называть моральными качествами. Но эти же качества одновременно являются неотъемлемыми признаками профессиональной культуры. Ведь если человек за пределами своей предметной деятельности

не видит того, кому она адресована, за цифрами, планами, отчетами, чертежами, таблицами и моделями не видит человека, он, в широком смысле слова, плохой профессионал⁴.

Удовлетворение от своей основной профессиональной деятельности человек может получить осознавая свою общественную полезность и значимость, а также общаясь с такими людьми, которые могли бы разделить его взгляды, мысли и чувства, удачи и неудачи, победы и поражения, то есть ему нужна также радость общения. Именно эта сторона человеческой жизни нуждается в действии правил вежливости.

Отношения людей в процессе работы регулируются многими нормативными кодексами: административными, правовыми, моральными. Соблюдение правил вежливости – лишь показатель культуры отношений и воспитанности членов коллектива. «Эта установленная форма вежливости в деловых отношениях чрезвычайно полезна, – писал А.С. Макаренко, – она мобилизует волю, она заставляет человека чувствовать себя собранным, она подчеркивает тип деловых отношений, она учит человека различать: это дружба, это соседство, это любовь, это приятельство, а вот это – дела. И это вызывает особое отношение к делу⁵. Именно собранность человека в процессе работы – значимый аспект в соблюдении норм и положений охраны труда, являющейся залогом сохранности здоровья и жизни трудящихся.

Не менее важным показателем культуры поведения в труде, культуры трудовой деятельности является дисциплинированность. Дисциплинированность – административное требование, показатель надежности человека и основание уверенности в нем окружающих, условие добросовестного отношения к труду. Отличительными характеристиками являются точность, собранность, достаточная определенность во всем – делах, обязательствах, словах и т.д. Дисциплинированный человек должен обладать внутренней организованностью, способностью принимать бескомпромиссные решения. В первую очередь добросовестное соблюдение требований технологии трудового процесса, включая правила и нормы безопасности и гигиены труда – ключевой аспект дисциплинированности работника. Только недисциплинированный работник может нарушить установленные правила и нормы охраны труда при осуществлении трудового процесса.

⁴ Культура поведения. URL: <https://nsportal.ru/> (дата обращения: 05.08.2020).

⁵ Инфоурок (ведущий образовательный портал России). URL: <https://infourok.ru/> (дата обращения: 05.08.2020).

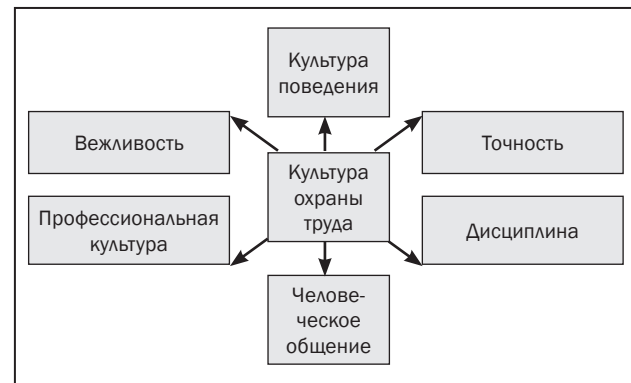


Рис. 1 / Fig. 1. Схема развития культуры охраны труда / Labor protection culture development scheme

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

В качестве резюме рассмотренных материалов исследований показана схема развития культуры охраны труда на основе влияния ряда факторов (рис. 1).

Автором статьи поддерживается теория «культура охраны труда», как необходимое составляющее звено в системе управления охраной труда. Особое мнение состоит в том, что эта теория рассматривается в контексте социологии или психологии, так как включает в себя поведение в данной системе, отношение к охране труда, психологический климат на рабочем месте, систему практических процедур и поведенческих реакций.

Вопросы производственной культуры рассматривают в своих работах Г.Э. Файнбург, Л.И. Хайруллина, И.А. Цитайкина, И.Г. Шестакова [3-6].

Таким образом, «культура охраны труда» и «экономика труда» имеют существенные отличия, так как восприятие принципов безопасности труда с точки зрения поведенческих аспектов относится именно к психологии или социологии. Для обоснования данного мнения приведена структура системы сохранения жизни и здоровья работников (рис. 2).

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия⁶.

1. Правовые мероприятия по охране труда заключаются в создании системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда и правовых средств по обеспечению их соблюдения. Именно наличие востребо-

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019). URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 15.03.2020).

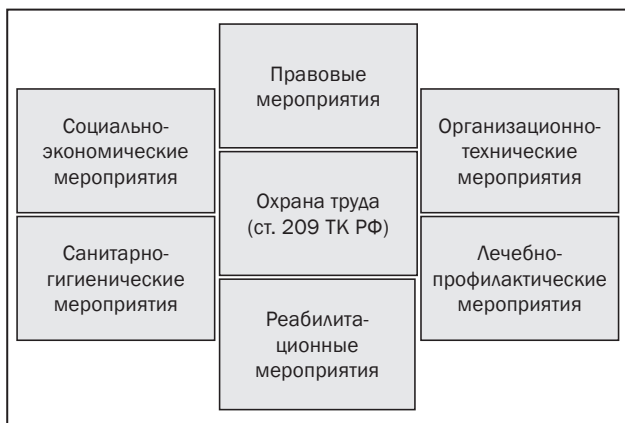


Рис. 2 / Fig. 2. Схема структуры охраны труда в соответствии со ст. 209 ТК РФ / Labor protection structure scheme in accordance with Article 209 of the Labor Code of the Russian Federation

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

ванных временем норм и правил охраны труда и их неукоснительное соблюдение способны обеспечить безопасность и гигиену труда, базирующуюся на высокой личной культуре. Данная система совершенствуется в соответствии с развитием экономики и общества в целом, вводятся новые правила и нормы, например, введено расследование и учет микротравм.

2. Социально-экономические мероприятия по охране труда включают меры по экономической заинтересованности работодателей в улучшении условий и охраны труда, установление компенсаций и льгот при выполнении работ во вредных и опасных условиях труда, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и выплату компенсаций при их возникновении. Кроме этого должна быть установлена норма социально-ответственного поведения работодателей, их ответственности за работников.

3. Организационно-технические мероприятия по охране труда заключаются в создании системы управления охраной труда на всех уровнях экономической деятельности, в организации проведения специальной оценки условий труда, в обучении требованиям охраны труда всех категорий лиц, занятых в трудовом процессе, в механизации, автоматизации и цифровизации технологических процессов, внедрении нестандартных видов занятости и новых специальностей. Сегодня имеется техническая возможность расширить границы мониторинга в сфере охраны труда, улучшив качество и полноту статистической отчетности.

4. Санитарно-гигиенические мероприятия по охране труда заключаются в проведении работ,

направленных на снижение уровня воздействия на работников вредных и опасных производственных факторов с целью обеспечения благоприятных условий труда и предотвращения профессиональных заболеваний. Использование новейших средств индивидуальной защиты – показатель социальной ответственности бизнеса и его гражданской зрелости.

5. Лечебно-профилактические мероприятия по охране труда включают организацию предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, выдачу молока и лечебно-профилактического питания. Для обеспечения здоровых условий на рабочем месте с учетом производственных и экологических факторов требуется заинтересованное участие в реализации мероприятий самих работников совместно с работодателями. В том числе и по обеспечению ежегодного санаторно-курортного оздоровления, особенно из районов Крайнего Севера и приравненных к ним регионов России.

6. Реабилитационные мероприятия по охране труда направлены на восстановление здоровья, социальных функций и трудоспособности работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний. По данным ФСС РФ, подтвержденным Рострудом, для повышения уровня профессиональной реабилитации и возврата пострадавших на производстве в трудовые процессы еще много требуется сделать: развивать центры реабилитации, расширить переподготовку и обеспечить рабочими местами пострадавших на производстве. Работодатель, допустивший травматизм и/или профзаболевание, приведшие работника к частичной потере трудоспособности, по нашему мнению, также должен принимать непосредственное участие в обеспечении возвращения пострадавшего к трудовому процессу на своем предприятии, в родном трудовом коллективе.

Однако, этими направлениями не ограничивается сфера обеспечения охраны труда, есть и другие, оставшиеся за рамками целей настоящей статьи.

Новые аспекты в управлении охраной труда исследуются в работах Е.С. Березина, А.Д. Гридина, И.П. Карначева, А.В. Ванюкова, Н.Н. Карнауха [7-11].

В итоге, основными принципами охраны труда как системы мероприятий являются:

- обеспечение сохранения жизни, здоровья и трудоспособности работников в процессе трудовой деятельности;

- социальное партнерство работодателей и работников в сфере охраны труда;
- гарантии защиты права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
- определение и выплаты компенсаций за тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда;
- социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- медицинская, социальная и профессиональная реабилитация работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Перечисленные принципы лежат в основе, являются исходными положениями охраны труда и подлежат не только признанию, но и повседневному претворению в жизнь. Их реализация служит гарантом безопасности труда⁷.

НОВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Новые условия и факторы, влияющие на атмосферу трудовой деятельности и обуславливающие поиск новых подходов к обеспечению охраны труда (глобализация экономики и рост трудовой миграции; зарождение виртуальных рабочих мест и мобильной, а также надомной работы; интернетизация и цифровизация трудовых функций; замена обслуживающих функций аудио- и видео- роботами; исчезновение ряда устаревших профессий и замена их новыми – комплексными или роботизированными комплексами) должны стать не только темой научных исследований, а конкретными направлениями в деятельности законодательной и исполнительной власти по подготовке трудового потенциала страны к этим условиям. В новациях есть не только плюсы, но и минусы. Рассмотрим противоречивый характер условий и факторов, влияющих на трудовую деятельность (табл. 1).

Основным следствием глобализации является мировое разделение труда, миграция в масштабах всей планеты человеческих и производственных ресурсов, сближение и слияние культур разных стран.

Международная миграция создала предпосылки для возникновения мирового рынка рабочей силы, в основе которого лежит неравномерность развития мировой экономики. Приезжим предлагают зарплаты, которые выше, чем на их родине,

⁷ URL: <https://www.protrud.com/обучение/учебный-курс/понятие-и-основные-принципы-охраны-труда/> (дата обращения: 05.08.2020).

обеспечивают временным жильем. Работодатель заинтересован в работнике, которому можно платить минимальную зарплату. Поскольку работники принимающей страны не готовы работать за такие деньги, работодатель соглашается на работника-мигранта. В результате рынок труда постепенно переполняется приезжими работниками⁸. А как известно из отчетов Роструда в среде трудовых мигрантов травматизм значительно выше, что нередко бывает связано с плохими условиями их межсменного отдыха, проблемами освоения правил и норм охраны труда, а также с интенсивностью труда и отсутствием должного контроля со стороны работодателя.

Удаленная работа становится все более популярной и доступной. Благодаря развивающимся технологиям, дистанция, время и место, откуда вы хотите подключиться к своему рабочему месту – уже не преграда. Ваш компьютер или любое другое устройство используется лишь как точка входа к виртуальному рабочему месту⁹.

Отрадно отметить, что с 1 января 2021 г. вступили в силу изменения в ТК РФ¹⁰, в том числе статья 312.7 «Особенности охраны труда дистанционных работников». Работники в данном виде занятости также обеспечиваются безопасным оборудованием и средствами защиты, несчастные случаи расследуются и учитываются.

Цифровизация (создание гибких, быстрых и эффективных процессов с помощью новейших технологий) стала востребована практически во всех видах экономической деятельности.

Применение сложных, сквозных, в том числе квантовых технологий, востребование поведенческих компетенций, основанных на всесторонней эрудированности и критическом мышлении, проектной работе и рациональном принятии решений, предопределило появление оцифровки различных видов информации (текста, звука, видео), позволяющей оперативно обрабатывать большие объемы данных, упрощать и ускорять работу [12]. Эрудированность субъектов должна быть не только в цифровых технологиях, а в логарифмах самосохранения через привитие культуры труда и

⁸ Глобализация: социальные последствия и воздействие на рынок труда. URL: <https://revolution.allbest.ru/> (дата обращения: 05.08.2020).

⁹ Статья «Как организовать удаленную работу из любого места» <https://www.deac.eu/ru> (дата обращения: 05.08.2020).

¹⁰ Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

производства и охраны труда, самоконтроля и ответственности.

На это направлена принятая в Российской Федерации Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»¹¹, в соответствии с которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов информации и использование результатов анализа которых позволяет существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг. Однако, в условиях ускорения формирования и передачи (коммуницирования) информации ускоряются трудовые и производственные процессы, а как и кто будет следить за соблюдением рационального, всестороннего обоснованного режима работы на электронно-вычислительных мобильных персональных компьютерах, постоянно излучающих электромагнитные волны? Более того, как человеческий организм постоянно окунаясь и вовлекаясь в потоки видео-, аудио-, транслируемой и считываемой информации все более отвлекается от человеческого общения и социума в целом? Исследования на этот счет проводятся во многих странах мира: Финляндия, Дания, Норвегия, Швеция, Германия, США и в нашей стране. Вопрос поиска рациональных режимов работы на ПК и других гаджетах – актуальнейшая проблема современности.

В условиях цифровизации заметно возрастает роль дистанционной занятости, появляются новые типы работающих, например, фрилансеры – свободные работники и частные специалисты, которые самостоятельно выбирают форму занятости, место своей работы и имеют низкую степень зависимости от работодателя. Фриланс особенно распространен в таких областях деятельности, как компьютерное программирование, архитектура, дизайн, фото- и видеосъемка, организация торжеств, экспертная и консультационная деятельность.

Трансформация форм занятости рассматривается как ответ на вызовы рынка труда, масштабы которой на рынке труда России значительны и имеют тенденцию к росту.

В нестандартной занятости выделяют такие ее формы как частичная, временная, непостоянная, неполная занятость, недозанятость, сверх-

занятость, вторичная занятость, самозанятость, осуществление деятельности по предоставлению труда работников (аутсорсинг, лизинг персонала), дистанционная или удаленная занятость¹². Любая форма нестандартной занятости требует решения организации труда работников, обеспечивая правовую защиту и безопасные условия.

Профессором МГУ им. М.В. Ломоносова, д. э. н. Р. П. Колосовой предложены основные управленческие решения по смягчению негативных последствий влияния цифровизации экономики на трудовую сферу: совершенствование нормативно-законодательной базы трудовых отношений, устраняющее ее отставание от реальных потребностей рынка труда; усиление контроля выполнения законов и норм, улучшение учетно-статистической работы в отношении новых видов занятости; укрепление взаимодействия субъектов трудовых отношений в рамках социального партнерства; идентификация новых видов занятости, формализация статуса работников, занятых новыми видами труда; обеспечение условиями для высокоэффективного и социально защищенного труда [13], никоим образом не забывая при этом о нормах и правилах безопасности и гигиены труда и их самоконтроля. По нашему мнению, обеспечение условиями для высокоэффективного и социально защищенного труда, включая безопасные условия, может быть достигнуто путем обязательного и неукоснительного соблюдения действий предписанным трудовым технологическим процессом.

Положительное влияние на трудовую деятельность будет способствовать вовлечение участников нестандартной занятости в социально-трудовые отношения системы социального партнерства на муниципальном уровне. Например, самозанятые могут создавать свое объединение и полноправно участвовать в переговорном процессе в рамках трехстороннего соглашения, выбирая форму своей правовой защиты, в том числе и в сфере охраны труда.

Успех процесса цифровизации обеспечивается наличие высококвалифицированных кадров, а также система подготовки специалистов, обладающих определенными компетенциями для разработки и внедрения цифровых технологий.

Переход к цифровой экономике существенным образом меняет рынок труда: наряду с распространением информационных технологий во всех сферах жизни цифровые навыки становятся критически важными с точки зрения работодате-

¹¹ Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации №1632-р от 28 июля 2017 г. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gfm4fhj4psb79i5v7ylvupgu4bvr7m0.pdf> (дата обращения: 05.08.2020).

¹² Электронный ресурс: <https://www.vestnik.vsu.ru/>.

Таблица 1 / Table 1

Характеристика условий и факторов, влияющих на трудовую деятельность / Characteristics of conditions and factors affecting labor activity

| № п/п / No. | Условия и факторы / Conditions and factors | Плюсы / Advantages | Минусы / Disadvantages |
|-------------|---|---|--|
| 1 | Глобализация экономики и рост миграции | Открываются новые возможности для экономического и научно-технического прогресса, развития высоких технологий и новых средств коммуникации, расширения и углубления международного сотрудничества. Передвижение людей из одной страны в другую становится более свободным и доступным. | Увеличивается разрыв между богатыми и бедными странами, подрываются национальные валюты и экономики, обостряются экономические проблемы, создаются условия для манипулирования массовым сознанием с помощью новейших информационных технологий. Непостоянность миграционного потока, социальная неполноценность (происходит «разрыв» семьи), более активные приезжие работники создают конкуренцию и вытесняют привыкшее к более размеренному образу жизни население принимающей страны, Работник-мигрант всегда чувствует свое «ущемление в правах» и осознает, что члены общества принимающей стороны всегда стоят на уровень выше. |
| 2 | Виртуальные рабочие места, мобильная и надомная работа. | Для подключения к удаленному рабочему столу часто используются стационарные компьютеры, ноутбуки, планшеты, смартфоны, тонкие клиенты (рабочие станции без жесткого диска), терминалы и пр. устройства. | Организация обучения персонала, технического обслуживания оборудования, контроля за режимом работы в соответствии с ТК РФ. |
| 3 | Интернизация и цифровизация трудовых функций. | Снижает издержки и бюрократическую нагрузку; совершенствует и автоматизирует рабочие процессы; создает высокую конкурентоспособность; упрощает работу с данными; экономит денежные средства; повышает качество сервиса и увеличивает поток клиентов; увеличивает узнаваемость, лояльность клиентов к бренду; усиливает коммуникацию с пользователями. | Исчезновение личного общения между работниками. Дефицит квалифицированных специалистов. Рост уровня безработицы. |
| 4 | Исчезновение устаревших профессий и замена их новыми | Развитие дистанционной занятости: • Телеработа (teleworking) • E-work • «Работа в облаке» (Cloudworking) • Краудсорсинг • Краудфандинг • Фриланс • Гибкие формы занятости (Flexible work) • Хобо (иногда «кочевая работа») • Офшорная телеработа • Коворкинг • Аутстаффинг, лизинг персонала • Офшорная работа Влияние цифровых технологий на эффективность ведения бизнеса, занятость, производительность труда и другие социально-экономические параметры. | Несоответствие уровня образования выпускников высших и средних учебных заведений требованиям рынка труда. Имеет место массовое недоиспользование полученного образования при наличии вакансий. Прекаризация труда — переход от постоянных гарантированных трудовых отношений к неустойчивым формам занятости, ведущий к практически полной потере работником социально-трудовых прав. Сжатие либо даже исчезновение традиционных рынков, замена некоторых профессий автоматизированными системами. Уязвимость прав человека в цифровом пространстве. |

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

лей. Ожидается масштабная трансформация требований к специалистам, поскольку многие операции, которые не были затронуты предыдущими волнами внедрения цифровых технологий, в ближайшем будущем могут быть автоматизированы¹³. Одновременно происходит трансформация социально-трудовых отношений [14].

Внедрение цифровых технологий изменит потребность и снизит спрос на профессии, связанные с выполнением повторяющихся операций и

с быстрой сменой технологий; повысит требования к обладанию социальным и эмоциональным интеллектом; увеличит спрос на специалистов, обладающих способностью и желанием использовать новые технологии в целях улучшения бизнес-результатов; даст толчок к возникновению новых профессий, например, таким как¹⁴:

Дизайнер голосовых интерфейсов – проектирует интерфейсы для голосового взаимодействия с цифровыми помощниками, персональными

¹³ ИСИЭЗ НИУ ВШЭ (2018). Вклад цифровизации в рост российской экономики // Информационный бюллетень. Сер. «Цифровая экономика». 2018. <https://issek.hse.ru/news/221125086.html> (дата обращения: 22.03.2020).

¹⁴ Атлас новых профессий. Альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет. Сайт проекта: atlas100.ru. Полный текст: atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf.

ми роботами, строит алгоритмы ответных реакций искусственного интеллекта.

Инженер по безопасности данных – отвечает за обеспечение конфиденциальности, шифрование и предотвращение несанкционированного доступа к данным как внутри компании, так и извне.

Инженер-оператор робототехники – решает задачи по управлению и поддержанию работоспособности робототехнических комплексов на производстве и в сфере услуг.

Исследователь данных – занимается обработкой и анализом больших массивов данных, с помощью методов статистического анализа и математических моделей находит закономерности и разрабатывает прогнозы в целях решения задач бизнеса и науки.

ИТ-юрист – занимается юридическим сопровождением бизнеса в условиях цифровой экономики.

Компьютерный лингвист – разрабатывает программы и алгоритмы на основе естественного языка, создает инструменты распознавания текста и речи, системы перевода, тем самым участвуя в развитии искусственного интеллекта.

Специалист по цифровой логистике – внедряет инновационные решения по оптимизации ресурсов и добавленной ценности в цифровых цепях поставок.

Цифровой маркетолог – продвигает продукты и услуги с помощью цифровых каналов взаимодействия с аудиторией, включая Интернет, цифровое телевидение и социальные медиа, с использованием различных цифровых устройств (смартфоны, игровые консоли, «умные часы», фитнес-браслеты и др.).

Цифровой продюсер – управляет сложными медиапроектами, предполагающими многоплатформенность и использование цифровых возможностей производства контента, в том числе мобильных приложений, мультимедийных книг, видеоигр, онлайн-курсов, веб-сериалов.

В России обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере является одной из национальных целей развития. В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204¹⁵ определены следующие задачи:

- увеличение внутренних затрат на развитие цифровой экономики за счет всех источников

(по доле в валовом внутреннем продукте) не менее чем в 3 раза по сравнению с 2017 г.;

- создание устойчивой и безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры высокоскоростной передачи, обработки и хранения больших объемов данных, доступной для всех организаций и домохозяйств;
- использование преимущественно отечественного программного обеспечения государственными органами, органами местного самоуправления.

Новые профессии, новые формы занятости, новые технологии существенно изменяют условия труда, влияют на порядок формирования и регулирования социально-трудовых отношений, в том числе в сфере охраны труда [15].

Реализация указанных национальных целей, как и всех проектов, рассчитанных на внедрение в период до 2024 г., коренным образом изменит условия труда и режим работы многих миллионов работников России. Сохранению жизни и здоровья работников в процессе труда должны послужить новации, гарантирующие обеспечение безопасности и гигиены труда в рамках рассмотренных выше координат социально-трудовых отношений.

ВЫВОДЫ

Динамичность научно-технического прогресса, изобретение глобальных сетей коммуникации информации и галолирующая цифровизация пространства жизнедеятельности человечества, кардинально меняет сущность, структуру и условия труда, а также межличностное и коллективное общение.

В этих условиях, в рамках настоящей статьи были затронуты некоторые проблемы обеспечения безопасности и гигиены труда, обусловленные изменениями на рынке труда, появлением новых и отмиранием устаревших профессий, а также трансформацией условиями труда. На поставленных два вопроса: что следует менять в управлении охраной труда и как меняются условия труда нами сделана попытка дать ответы в авторской интерпретации.

Реализация Национальных проектов, таких как «Развитие малого и среднего бизнеса и индивидуального предпринимательства», «Производительность труда и поддержка занятости» и др., несомненно обеспечит экономический рост, минимизацию безработицы и повышение уровня жизни всех россиян. В процессе развития цифровизации, автоматизации, роботизации и других инновационных технологий меняются условия

¹⁵ Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027> (дата обращения: 02.08.2020 г.)

труда, исчезают, трансформируются отдельные профессии и появляются новые, повышаются критерии профессионального качества специалиста, расширяется список компетенций, которыми должен обладать работник. И, что самое главное, с точки зрения приоритета жизни и здоровья, роль самоконтроля, самоорганизации, самодисциплины, самостоятельности и самоответственности работающих.

В такой ситуации на первый план выходят задачи регулирования социально-трудовых отношений в условиях цифровой экономики, в том числе в сфере охраны труда. Поэтому предлагаются следующие практические меры по подготовке современных управленцев производства и в организации охраны труда:

- разработка трудовой проблематики «Цифровой экономики» в содержании дисциплин «Экономика труда», «Экономика охраны труда», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений», преподаваемых в учебных заведениях высшей школы;
- фундаментальные научные исследования новых проблемных направлений в функционировании сферы труда, в том числе в управлении охраной труда, обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, специальной оценки условий труда;
- системный мониторинг реальных процессов функционирования системы социально-трудовых отношений с учетом различных форм занятости, а также состояния производственного травматизма профзаболеваний;
- совершенствование законодательной и нормативной базы в сфере охраны труда, учитывая условия новых форм занятости и профессий.

Не лишним будет напомнить уместность учения о труде ряда западных теоретиков и практиков. По нашему мнению, принципы управления трудом на корпоративном уровне, выстраданные Анри Файолем на руководимых им предприятиях, будут полезны в развитии системы управления охраной труда.

Поскольку проблема отсутствия полномочий по труду и охране труда у органов местного самоуправления, существующая с момента не включения в ТК РФ статьи 7 «Полномочия органов местного самоуправления в области охраны труда» упраздненного Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 № 181-ФЗ, до сих пор не решена, предлагается вернуться к вопросу полномочий муниципальной власти в сфере охраны труда, восстановить такую статью в трудовом законодательстве, дополнив ТК РФ.

Консолидация научных изысканий по социологии, психологии и экономике труда является базовой основой обеспечения безопасности труда на всех уровнях экономической деятельности. Необходимы новые подходы к оценке количественных и качественных показателей охраны труда, поскольку перешедшие с прошлого века коэффициенты тяжести и частоты не отвечают по своей сути многообразию подходов к охране труда и не корреспондируют с новыми условиями труда. Также нуждается в серьезном совершенствовании практика формирования и регулирования социально-трудовых отношений в сфере охраны труда с учетом новых реалий цифровой экономики.

Необходимость изменений в сфере охраны труда подтвердил заместитель министра труда и социальной защиты РФ Алексей Вовченко в интервью «Российской газете»: «Действительно, в 2021 году ожидается настоящий рывок в развитии охраны труда. И это жизненная необходимость. Мы давно говорили, что для контрольно-надзорной деятельности в приоритете должна быть профилактика. ... Поэтому суть вносимых поправок в переходе к предупреждающим действиям в охране труда, то есть – к системе управления профессиональными рисками. Это и есть основной смысл нововведений».¹⁶

¹⁶ Российская газета - Федеральный выпуск № 15 (8366).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Файоль, Анри. Общее и промышленное управление. 1916. 64 с. <https://library.asue.am/open/4218.pdf>
2. Сидельникова Н.С. Возможности применения принципов Анри Файоля к анализу организации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014;(3)1) [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4462> (дата обращения: 17.10.2020).
3. Файнбург Г.З., Гавриков А.А. Культура безопасности как неотъемлемый элемент культуры производства./ Г.З. Файнбург, А.А. Гавриков// Безопасность и охрана труда. 2017;(2).
4. Хайруллина Л.И., Гасилов В.С. Культура охраны труда как элемент управления предприятием // Фундаментальные исследования. 2012;(11 3)): 665-669.

5. Цитайкина И.А., Влазнева С.А. Формирование нового качества человеческого капитала в условиях цифровой экономики. Вопросы экономики и права, 2018;(7(121)):39-44.
6. Шестакова И.Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху. Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2018;(1):56-63.
7. Березина Е.С. Управление охраной труда в России: проблемы и пути их решения // Основы экономики, управления и права. 2019;(1(7)):44-48.
8. Гридин А.Д. Экономические аспекты охраны труда // Вестник РАЕН. 2019;(17(1)):53-55.
9. Карначев И.П. Анализ и моделирование уровня безопасности труда с позиций производственного травматизма на региональном уровне / И.П. Карначев. Апатиты: изд-во КНЦ РАН, 2016. 230 с.
10. Ванюков А.В. Эффективное управление производственными рисками – залог успеха бизнеса. Залог компании «Дюпон» / В.А. Ванюков // Справочник специалиста по охране труда. 2018;(8):27-31.
11. Карнаух Н.Н. Новые принципы в управлении охраной труда в организациях / Карнаух Н.Н., Карнаух М.Н. // Охрана труда и социальное страхование. 2018;(3):17-21.
12. Осьмова М.Н., Бойченко А.В. «Глобализация мирового хозяйства», 2006 г., <http://knigi-uchebniki.com>
13. Колосова Р.П. Социально-трудовые отношения в цифровой экономике. URL: <https://docviewer.yandex.ru/>
14. Федченко А.А. Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике. Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2018;(3):91-95.
15. Збышко Б.Г., Баранов Ю.В. Институт социального партнерства готов к делегированию полномочий в сфере охраны труда и регулирования социально-трудовых отношений // Образование и право. 2020;(2):172-182.

REFERENCES

1. Fayol H. General and Industrial Management. 1916. p. 64 Available from: <https://library.asue.am/open/4218.pdf>
2. Sidelnikova N.S. Possibilities of applying the principles of Henri Fayol to the analysis of the organization. Economics and innovations management. 2014;3(1). (In Russ.). URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4462> (accessed on 17.10.2020).
3. Fainburg G.Z., Gavrikov A.A. Safety culture as an integral element of production culture. Bezopasnost' i okhrana truda = Safety and labor protection. 2017;(2). (In Russ.).
4. Khairullina L. I., Gasilov V. S. Labor protection culture as an element of enterprise management. Fundamental research. 2012;11(3):665-669. (In Russ.).
5. Tsitaikina I.A., Vlazneva, S.A. Formation of a new quality of human capital in the digital economy. Economic and law issues. 2018;121(7):39-44. (In Russ.).
6. Shestakova I. G. Human capital in the digital age. Scientific journal of NRU ITMO. Series of Economics and Environmental Management. 2018;(1): 56-63.
7. Berezina E.S. Management of labor protection in Russia: problems and ways of their solution. Osnovy ehkonomiki, upravleniya i prava = Fundamentals of Economics, Management and Law. 2019;1(7):44-48. (In Russ.).
8. Gridin A.D. Economic aspects of labor protection. Bulletin of the Russian Academy of Natural Sciences. 2019;17(1):53-55. (In Russ.).
9. Karnachev I.P. Analysis and modeling of the level of labor safety from the standpoint of industrial injuries at the regional level / I.P. Karnachev. Apatity: publishing house of the KSC RAS; 2016. p. 230. (In Russ.).
10. Vanyukov A.V. Effective management of production risks is the key to business success. Pledge of the company "DuPont" / V.A. Vanyukov. Handbook of labor protection specialist. 2018;(8):27-31. (In Russ.).
11. Karnaukh N.N. New principles in OSH management in organizations / Karnaukh N.N., Karnaukh M.N. Okhrana truda i sotsial'noe strakhovanie = Labour protection and social insurance. 2018;(3):17-21. (In Russ.).
12. Osmova M.N., Boychenko A.V. Globalization of the World Economy. 2006. Available from: <http://knigi-uchebniki.com>
13. Kolosova R.P. Social and labor relations in the digital economy. URL:<https://docviewer.yandex.ru/>
14. Fedchenko A.A. Transformation of social and labor relations in the digital economy. Bulletin of the Voronezh State University. SERIES: ECONOMY AND MANAGEMENT. 2018;(3):91-95. (In Russ.).
15. Zbyshko B.G., Baranov Yu.V. The Institute of Social Partnership is ready for delegation of authority in the field of labor protection and regulation of social and labor relations. Education and Law. 2020;(2):172-182. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Юрий Владимирович Баранов – кандидат экономических наук, профессор кафедры «Экономика и организация труда» ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет», Омск, Россия
Yuriy V. Baranov – Can. Sci. (Econ.), Prof., Department of Economics and Labor Organization, Omsk State Technical University, Omsk, Russia
 yvbaranov@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 28.12.2020; после рецензирования 21.01.2021, принята к публикации 23.01.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 28.12.2020; reviewed on 21.01.2021; accepted for publication on 23.01.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-75-85

УДК 314.152.2

JEL J13

ОТРАЖЕНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В ПОКАЗАТЕЛЯХ РОЖДАЕМОСТИ В РОССИИ

Е.Н. Синдяшкина

Центр экономики труда и социального развития
Института макроэкономических исследований (ИМЭИ) ВАВТ Минэкономразвития
Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5643>

АННОТАЦИЯ

С 2018 г. в России введен в действие новый пакет мер демографической политики, включающий прямую материальную поддержку семей с детьми, льготную программу ипотечного кредитования, расширение возможностей использования материнского капитала, развитие инфраструктуры, направленной на облегчение ухода за детьми. В 2019-2020 гг. происходила корректировка и дополнение принятых мер. В статье предпринята попытка ответить на вопрос: отразится ли введение пакета пронаталистских мер на показателях рождаемости; рассматривается возможное влияние новых мер демографической политики, его сроки и характер. В статье представлен детальный анализ основных параметров рождаемости, таких как динамика возрастных коэффициентов рождаемости по пятилетним возрастным группам по первым, вторым и третьим рождением; трансформация возрастного профиля рождаемости; динамика суммарного коэффициента рождаемости. Определен вклад структурных (изменение численности женщин репродуктивного возраста по каждой возрастной группе) и демографических (изменение возрастных коэффициентов рождаемости) факторов в изменение числа родившихся. Сформированы группы регионов по возрастным профилям рождаемости первых детей. При проведении исследования применялись методы сравнительного анализа показателей рождаемости по возрастным группам, по очередности рождений, по регионам, методы ретроспективного анализа, классификации и группировки. Результаты исследования могут быть использованы при разработке мер совершенствования демографической политики.

Ключевые слова: рождаемость; суммарный коэффициент рождаемости; возрастные коэффициенты рождаемости; пронаталистская политика; очередность рождений; репродуктивные установки; пособие.

Для цитирования: Синдяшкина Е.Н. Отражение демографической политики в показателях рождаемости в России. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):75-85. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-75-85.

ORIGINAL PAPER

REFLECTION OF DEMOGRAPHIC POLICY IN FERTILITY RATES IN RUSSIA

E.N. Sindyashkina

Center for Labor Economics and Social Development, Institute of Macroeconomic Research,
Russian Foreign Trade Academy (RFTA),
Ministry of Economic Development of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5643>

ABSTRACT

Since 2018, a new package of demographic policy measures has been introduced in Russia, including direct financial support for families with children, a preferential mortgage lending program, expanded use of maternity funds, and the development of infrastructure aimed at facilitating childcare. In 2019-2020, the measures taken were adjusted and supplemented. The article attempts to answer the question of whether the introduction of a package of pro-natalist measures affects the fertility rate; the possible impact of new measures of demographic policy, its timing and nature is considered. The article presents a detailed analysis of the main parameters of fertility, such as the dynamics of age-specific fertility rates by five-year age groups for first second and third

© Синдяшкина Е. Н., 2021

births; transformation of the age profile of fertility; dynamics of the total fertility rate. The contribution of structural (change in the number of women of reproductive age for each age group) and demographic (change in age-specific fertility rates) factors to the change in the number of births has been determined. The groups of regions are formed according to the age profiles of the first-born fertility. The author applies methods of comparative analysis of fertility rates by age groups, by birth order, by region, methods of retrospective analysis, classification, and grouping. The research results can be used in the development of measures to improve population policy.

Keywords: fertility; total fertility rate; age-specific fertility rates; pro-natalist policy; birth order; reproductive attitudes; allowance

For citation: Sindyashkina E.N. Reflection of demographic policy in fertility rates in Russia. *Social and labor research*. 2021;42(1):75-85. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-75-85.

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос о возможности влиять на уровень рождаемости социально-экономическими методами и о результативности пронаталистской демографической политики является среди исследователей и политиков остро дискуссионным. Ряд исследователей считает, что возможности демографической политики в плане повышения рождаемости очень ограничены [1], [2]. В то же время другими экспертами отмечается, что пронаталистская политика способна радикально повысить уровень рождаемости и обеспечить простое воспроизводство населения при условии значительного увеличения финансирования [3].

Анализу результативности демографических мер, введенных в 2007 г., посвящено множество исследований [4], [5], [6], [7], [8], [9]; но, несмотря на значительный разброс оценок, во многих исследованиях подчеркнуто, что меры демографической политики в большей степени сдвигают календарь рождений и значительно слабее влияют на суммарный коэффициент рождаемости. При этом все исследователи подчеркивают, что окончательно о степени результативности мер 2007 г. можно будет судить, когда все женщины, на которых распространялись эти меры, завершат репродуктивный период своей жизни и для них станет известно итоговое число рожденных детей [5], [6], [7]. В ряде научных работ по этой проблеме высказываются очень сдержанные оценки влияния демографических мер 2007 г.; отмечается, что они оказали воздействие на репродуктивное поведение россиян хотя и положительное, но достаточно слабое [8], [10].

В статье демографов Ф. Слонимчика и А. Юрко [5] отмечается, что политика материнского капитала привела к увеличению рождаемости приблизительно на 0,15 детей на женщину, а также к увеличению доли домохозяйств с двумя и более детьми на 10%. Авторы оценивают такое влияние как скромное, хотя увеличение рождаемости 0,15 на

женщину составляет 11,5% от величины суммарного коэффициента рождаемости в 2006 г. Такой прирост суммарного коэффициента в настоящее время мог бы обеспечить достижение целевого показателя федерального проекта «Финансовая поддержка семей при рождении детей» (суммарный коэффициент рождаемости – 1,7).

По оценкам В. Архангельского, меры демографической политики, реализуемые с 2007 г., к 2015 г. обеспечили дополнительные 0,259 величины суммарного коэффициента рождаемости, что составляет 35,4% для вторых и последующих рождений (на стимулирование которых и были направлены эти меры) или 17,1% для всех рождений [6], [7]. Этот прирост включает в себя как календарные сдвиги, так и реальное увеличение рождаемости, которое за 6 лет (2007-2012 гг.) оценивается примерно в 5% [6]. В исследовании подчеркивается, что нельзя полностью отвергать влияние календарных сдвигов в рождаемости на итоговую рождаемость, поскольку длительное откладывание рождения ребенка может закончиться принятием решения о его нецелесообразности или невозможностью его реализовать в связи с состоянием репродуктивного здоровья.

Изучение репродуктивных планов населения как основа для разработки и оценки мер по стимулированию рождаемости широко распространено в современных демографических трудах – здесь, прежде все, необходимо назвать обследования, проведенные Росстатом: выборочное наблюдение репродуктивных планов населения (2012 г. и 2017 г.)¹, а также мониторинговое обследование населения по изучению демографического, социального и экономического поведения «Человек, семья, общество» [4], [11], [12] и др.²

¹ Выборочное наблюдение репродуктивных планов населения в 2012 г. Росстат – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/RPN/Publisher/index.html

² Выборочное наблюдение репродуктивных планов населения в 2017 г. Росстат – URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/RPN17/index.html (дата обращения: 02.04.2018).

В ходе выборочного наблюдения Росстата 2017 г. респондентам задавались в различных формулировках вопросы о роли для них тех или иных мер в принятии решения «о рождении еще одного ребенка». Доля женщин, выбравших вариант ответа «очень сильно повлияло», составляет от 6,3 % для сокращения подоходного налога родителям на каждого ребенка, до 12,8 % – для продления программы материнского капитала и 13,7 % – для новой программы ипотечного кредитования. Эксперты акцентировали внимание на том, что при интерпретации результатов социологических опросов следует учитывать, что они показывают не столько долю тех, кому реализуемые меры помогли принять решение о рождении ребенка, сколько долю тех, кто так считает; при этом результат может зависеть от формулировки вопроса [4, 13].

Повышение репродуктивных установок – самый значимый результат демографической политики, однако добиться его наиболее сложно, поскольку репродуктивные установки детерминируются целым комплексом социальных и психологических факторов и отличаются значительной инертностью. Сокращение разрыва между желаемым и ожидаемым числом детей (т. е. содействие более полной реализации имеющихся установок) – наиболее реалистичная цель. Что касается сдвига в календаре рождений, то этот эффект сопровождает многие меры демографической политики в начальный период их введения. Традиционно он рассматривался как негативный, так как при досрочной реализации репродуктивных намерений вслед за всплеском рождаемости следует спад, поскольку репродуктивные планы поколения уже реализованы, а репродуктивные установки не повысились. Однако в сложившейся демографической ситуации сдвиг в календаре рождений может сыграть положительную роль. В настоящее время под влиянием прохождения демографических волн сокращается численность женщин репродуктивных возрастов, что приводит к снижению числа родившихся. Сдвиг календаря рождений позволит сформировать противоположно направленную волну.

Введенный в РФ в 2018 г. в действие новый пакет мер демографической политики включает прямую материальную поддержку семей с детьми, льготную программу ипотечного кредитования, расширяет возможности использования материнского капитала, усиливает развитие инфраструктуры, направленной на облегчение ухода за детьми (ясли, строительство и реконструкция детских поликлиник и др.). В 2019–2020 гг. происходила

корректировка и дополнение принятых мер. В числе новых мер:

- продление с 2020 г. выплаты пособий на первых и вторых детей в возрасте до полутора лет до достижения ребенком трех лет;
- увеличение с 2020 г. с полутора до двух прожиточных минимумов на члена семьи границы доходов для установления выплаты на первых и вторых детей;
- повышение с 1 июля 2020 года пособия по уходу за детьми с инвалидностью;
- снижение ставок по ипотеке и распространение льгот по ипотеке для семей с детьми на весь срок действия ипотечного кредита;
- погашение 450 тыс. рублей ипотечного кредита при рождении третьего ребенка¹;
- дополнительные налоговые льготы для многодетных семей.

Безусловно, эти меры должны оказать определенное влияние на параметры рождаемости, но возникает вопрос о степени, сроках, характере этого влияния – будут ли это только календарные сдвиги, либо возможно и увеличение итоговой рождаемости.

Положительная динамика показателей рождаемости наблюдалась в России с начала 2000-х гг., чему в значительной степени способствовал рост численности женщин в основных репродуктивных возрастах. Рост рождаемости в возрастных группах от 25 лет и старше в сочетании с ростом численности женщин этих возрастных групп обеспечивал увеличение рождаемости в 2000-е гг. В 2013–2016 гг. тенденция изменилась – происходит сокращение численности женщин репродуктивного возраста одновременно со снижением коэффициентов рождаемости во всех возрастных группах, что приводит к сокращению числа родившихся, поэтому рассмотрим, как отразилось введение пакета пронаталистских мер 2018 г. на показателях рождаемости в 2019–2020 гг., изменились ли параметры рождаемости в России и регионах после начала реализации мер демографической политики.

Снижение числа родившихся в России продолжается – на 5,1 % в 2018 г., на 7,5 % в 2019 г. При этом в 2020 г. наметилось замедление снижения рождаемости; за 10 месяцев 2020 г. число родившихся сократилось на 4,6 % (58 тыс. человек) против 7,5 % (102 тыс. человек) в 2019 г. (табл. 1).

¹ Семьи с тремя и более детьми получают по 450 тысяч рублей на погашение ипотеки. URL: <https://o-krohe.ru/news/semi-s-tremya-i-bolee-detmi-poluchat-po-450-tysyach-rublej-na-pogashenie-ipoteki/> (дата обращения: 20.12.2020)

Сокращение числа родившихся происходило как за счет сокращения численности женщин репродуктивных возрастов, так и за счет снижения возрастных коэффициентов рождаемости (табл. 2). Численность женщин 20-24, 25-29 и 30-34 лет, т. е. в группах с наиболее высокой рождаемостью, за 2019 г. сократилось почти на 0,6 млн человек; увеличение численности женщин других возрастных групп в интервале 15-44 лет не могло полностью компенсировать сокращение рождаемости. В 2019 г. убыль числа родившихся на 37,5% определялась сокращением численности женщин репродуктивных возрастов и на 62,5% – снижением коэффициентов рождаемости в большинстве возрастных групп. В 2018 г. это соотношение составляло 55% и 45%, т. е. в 2019 г. возрос вклад снижения возрастных коэффициентов рождаемости в сокращение общего числа рождений. Сильнее всего на снижение числа родившихся повлияло сокращение численности женщин 20-24 лет и 25-29 лет в сочетании со снижением коэффициентов рождаемости в этих группах.

Суммарный коэффициент рождаемости и возрастные коэффициенты рождаемости также продолжают снижаться (табл. 3). Однако, можно отметить, что по предварительным оценкам Росстата за 2020 г. сокращение замедляется. Так, если в возрастных группах 25-29 лет и 30-34 лет коэффициент рождаемости за 2019 г. сократился на 4,5-5,4 пункта, то за 2020 г. – на 0,3-0,9 пунктов, а в возрастной группе 35-39 лет отмечается рост рожда-

Таблица 1 / Table 1

Число родившихся в 2017-2020 гг. / Number of births in 2017-2020

| Год / Year | Число родившихся / Number of births | | |
|---------------------|-------------------------------------|---|---|
| | тыс. человек / thousand people | % к предыдущему году / % of the previous year | Изменение, тыс. человек / Change, thousand people |
| 2017 | 1690 | 89,5 | -199 |
| 2018 | 1604 | 94,9 | -86 |
| 2019 | 1481 | 92,3 | -123 |
| 2019 январь-октябрь | 1251 | 92,5 | -102 |
| 2020 январь-октябрь | 1193 | 95,4 | -58 |

Источник / Source: данные Росстата. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31606>; Социально-экономическое положение России – 2020 г. М.: Росстат. 2020 / Rosstat data. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/31606>; Socio-economic situation of Russia-2020, Moscow: Rosstat. 2020.

емости. За 2019 г. суммарный коэффициент рождаемости снизился на 0,08 пунктов (с 1,58 в 2018 г. до 1,5 в 2019 г.), по оценке за 2020 г. снижение составило 0,02 пункта (с 1,5 до 1,48). С 2018 г. Росстат рассчитывает суммарные коэффициенты рождаемости вторых детей и третьих и последующих детей. По оценке за 2020 г. снижение коэффициента рождаемости вторых детей замедлилось, суммарный коэффициент рождаемости третьих и последующих детей вырос. Увеличивается доля третьих рождений и рождений более высокой очередно-

Таблица 2 / Table 2

Изменение числа родившихся в 2019 году / Change in the number of births in 2019

| Возраст, лет / Age, years | Численность женщин, тыс. человек / Number of women, thousand people | | | Коэффициент рождаемости (на 1000 женщин) / Fertility rate (per 1,000 women) | | | Прирост/убыль числа родившихся, тыс. человек / Increase/decrease in the number of births, thousand people | | |
|---------------------------|---|---------|--------|---|------|-------|---|--|------------------|
| | 2018 | 2019 | ΔЧ | 2018 | 2019 | ΔК | за счет изменения численности женщин / due to the change in the number of women | за счет изменения коэффициента рождаемости / due to the change in the fertility rate | всего / in total |
| 1 | 2 | 3 | 4=3-2 | 5 | 6 | 7=6-5 | 8=4*5/1000 | 9=7*3/1000 | 10=8+9 |
| 15-19 | 3363,4 | 3447,5 | 84,1 | 16,2 | 14,7 | -1,5 | 1,36 | -5,21 | -3,84 |
| 20-24 | 3539,3 | 3433,7 | -105,6 | 78,4 | 74,8 | -3,6 | -8,28 | -12,43 | -20,71 |
| 25-29 | 5235,2 | 4803,3 | -431,9 | 96,5 | 91,1 | -5,4 | -41,68 | -25,72 | -67,40 |
| 30-34 | 6348,8 | 6304,2 | -44,6 | 76,1 | 71,6 | -4,5 | -3,39 | -28,67 | -32,06 |
| 35-39 | 5859,3 | 5990,3 | 131,0 | 39,6 | 38,7 | -0,9 | 5,19 | -5,33 | -0,14 |
| 40-44 | 5448,1 | 5506,9 | 58,8 | 8,9 | 8,9 | 0,0 | 0,52 | 0,10 | 0,63 |
| Итого | 29794 | 29486,0 | -308,0 | - | - | - | -46,28 | -77,25 | -123,53* |

* Расхождение с данными таблицы 1 за счет группы «Возраст не указан»

Источник / Source: рассчитано автором по Российской база данных по рождаемости и смертности (РосБРИС). URL: http://demogr.nes.ru/index.php/ru/demogr_indicat/data; Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2020 г. М.: Росстат. 2020 / calculated by the author according to the Russian fertility and mortality database (RusFMD). URL: http://demogr.nes.ru/index.php/ru/demogr_indicat/data; Population of the Russian Federation by gender and age as of January 1, 2020. 2020.

Таблица 3 / Table 3

Коэффициенты рождаемости в 2017-2020 гг. / Fertility rates in 2017-2020

| Год / Year | Суммарный коэффициент рождаемости / Total fertility rate | | | Возрастные коэффициенты рождаемости / Age-specific fertility rates | | | | | |
|------------|--|--------------|------------------------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| | по всем рождени-ям | вторых детей | третьих и последую-щих детей | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 |
| 2017 | 1,621 | - | - | 18,5 | 81,2 | 100,0 | 77,2 | 39,2 | 8,6 |
| 2018 | 1,579 | 0,58 | 0,33 | 16,2 | 78,4 | 96,5 | 76,1 | 39,6 | 8,9 |
| 2019 | 1,5 | 0,53 | 0,33 | 14,7 | 74,8 | 91,1 | 71,6 | 38,7 | 8,9 |
| 2020* | 1,48 | 0,51 | 0,35 | н/д | н/д | 90,8 | 70,7 | 40,1 | н/д |

* Первая прогнозная оценка Росстата на 2020 г.

Источник / Source: данные Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/v3fg5Jbr/inf-pk2-9.htm> / Rosstat data. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/v3fg5Jbr/inf-pk2-9.htm>

Таблица 4 / Table 4

Родившиеся живыми по очередности рождения в РФ в 2016-2019 гг. / Live births by birth order in the Russian Federation in 2016-2019

| | Всего родившихся живыми / Total live births | в том числе, по очередности рождения ребенка / including by birth order | | | |
|--------------------------------|---|---|-----------------|----------------|---|
| | | первый / first | второй / second | третий / third | четвертый и последующие / fourth and subsequent |
| Структура, % к итогу | | | | | |
| 2016 | 100,0 | 39,0 | 40,4 | 13,5 | 5,3 |
| 2017 | 100,0 | 38,5 | 38,6 | 14,8 | 6,0 |
| 2018 | 100,0 | 37,6 | 38,7 | 16,1 | 7,2 |
| 2019 | 100,0 | 37,6 | 37,1 | 17,1 | 8,1 |
| Динамика, % к предыдущему году | | | | | |
| 2017 | 89,5 | 88,5 | 85,5 | 97,9 | 101,9 |
| 2018 | 94,9 | 92,5 | 95,3 | 103,5 | 113,7 |
| 2019 | 92,3 | 92,4 | 88,5 | 97,7 | 103,5 |

Источник / Source: разработано автором по данным «Естественное движение населения Российской Федерации – 2016-2019». Росстат / compiled by the author according to the data "Natural movement of the population of the Russian Federation-2016-2019". Rosstat.

сти. Более того, на фоне снижения общего числа рождений отмечается рост четвертых и последующих рождений; число третьих рождений снижается медленнее, чем первых и вторых (табл. 4).

Рассмотрим более детально особенности динамики показателей рождаемости по очередности рождений и возрастным группам женщин (табл. 5; рис. 1-5).

Возрастная группа до 20 лет. В возрастной группе женщин до 20 лет уровень рождаемости резко снизился в 90-е гг., но с начала 2000-х гг. коэффициент рождаемости стабилизировался с небольшими колебаниями на уровне 26,1-28,2, а после 2012 г. вновь проявилась тенденция его снижения. В результате, коэффициент рождаемости сократился с 28,0 в 2012 г. до 18,5 в 2017 г. и 14,7 в 2019 г. Такая динамика определялась в основном первыми рождениями, доля которых в общем числе рождений в данной возрастной группе составляет 86%. Коэффициент рождаемости по вторым рождениям здесь повышался в 2006-2015 гг., од-

нако доля вторых и последующих рождений среди женщин до 20 лет составляет 14%, поэтому они не оказывают заметного влияния на динамику рождаемости в этой группе. Доля третьих рождений в этой группе крайне незначительна (рис. 1).

Возрастная группа 20-24 года. В возрастной группе 20-24 лет наблюдались аналогичные тенденции, однако они проявлялись более сглажено. После спада рождаемости в 90-х годах ее коэффициент сохранялся относительно стабильным на уровне 86,2-93,4, снижение рождаемости началось с 2016 г. и в 2019 г. коэффициент рождаемости составил 74,8. При этом разнонаправленность тенденций для первых и вторых рождений была более выраженной. Снижение коэффициента рождаемости по первым рождениям продолжалось и в 2000-е гг., хотя и было менее интенсивным, чем в 90-е гг. При этом по вторым рождениям с 2007 г. отмечался стабильный рост коэффициента, который прервался только в 2016 г., сократившись в 2019 г. до 20,6.

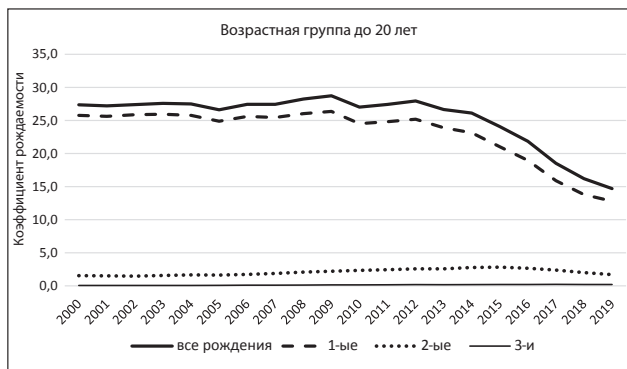


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика рождаемости в возрастной группе женщин до 20 лет по очередности рождений / Dynamics of the fertility rate in the age group of women under 20 years of age by birth order

Источник / Source: разработано автором по данным табл. 5 / compiled by the author according to Table 5.

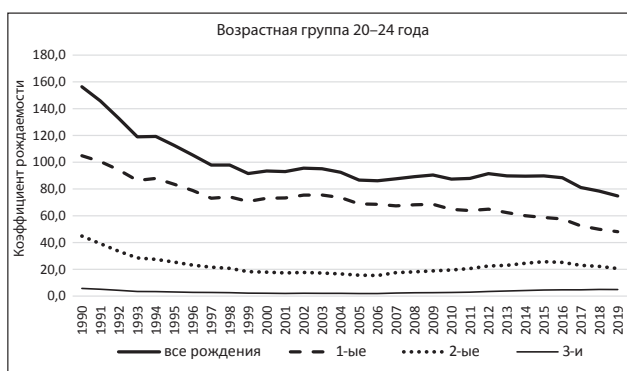


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика рождаемости в возрастной группе женщин 20–24 лет по очередности рождений / Dynamics of fertility rate in the age group of women aged 20–24 years by birth order

Источник / Source: разработано автором по данным табл. 5 / compiled by the author according to Table 5.

Коэффициент рождаемости по третьим рождениям в 2000-2006 гг. сохранялся на уровне 1,9-2,1, а с 2007 г. наблюдался его рост, сохранившийся до 2018 г. Снижение этого коэффициента в 2019 г. было намного меньше, чем по рождением более низкой очередности (рис. 2).

Возрастные группы 25-29, 30-34, 35-39 лет.

В более старших возрастных группах – 25-29 лет, 30-34 года и 35-39 лет – коэффициенты рождаемости в 2000-е годы устойчиво росли с незначительными колебаниями в отдельные годы. Более интенсивный рост рождаемости отмечался в более старших возрастах. Так, в группе 25-29 лет коэффициент рождаемости к 2016 г. вырос на 70 %, в группе 30-34 лет – в 2,4 раза, а в группе 35-39 лет – в 3,5 раза; рост наблюдался по рождением всех очередностей. При этом в группе 25-29 лет рождаемость по первым и вторым рождением росла равномерно (на 65%), по третьим – интенсивнее (в 2 раза), в группе 30-34 года отмечался равномерный рост по рождением всех очередностей, в

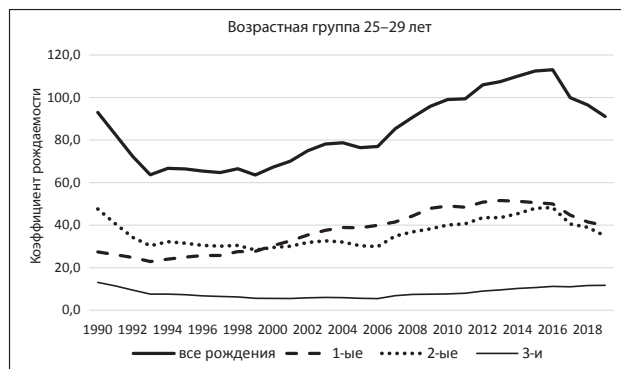


Рис. 3 / Fig. 3. Динамика рождаемости в возрастной группе женщин 25–29 лет по очередности рождений / Dynamics of fertility rate in the age group of women aged 25–29 years by birth order

Источник / Source: разработано автором по данным табл. 5 / compiled by the author according to Table 5.

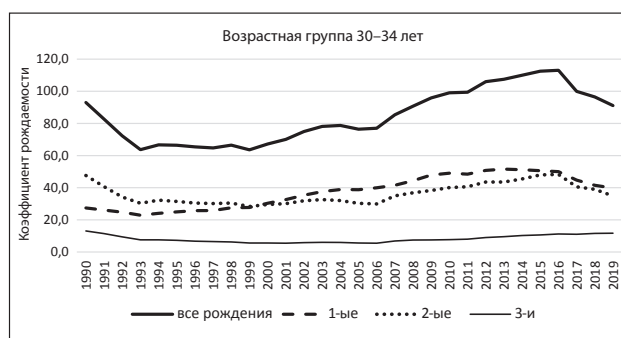


Рис. 4 / Fig. 4. Динамика рождаемости в возрастной группе женщин 30–34 лет по очередности рождений / Dynamics of fertility rate in the age group of women aged 30–34 years by birth order

Источник / Source: разработано автором по данным табл. 5 / compiled by the author according to Table 5.

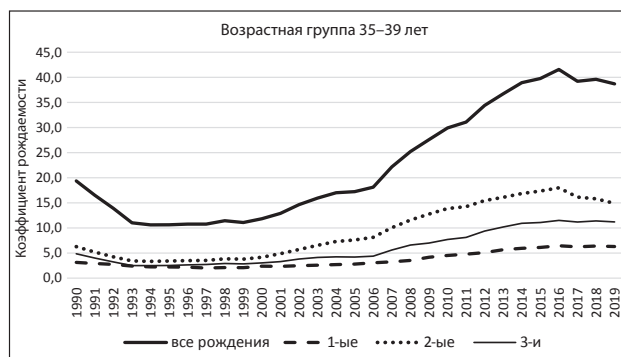


Рис. 5 / Fig. 5. Динамика рождаемости в возрастной группе женщин 35–39 лет по очередности рождений / Dynamics of fertility rate in the age group of women aged 35–39 years by birth order

Источник / Source: разработано автором по данным табл. 5 / compiled by the author according to Table 5.

группе 35-39 лет коэффициент рождаемости по первым рождением увеличился в 2,7 раза, по вторым – в 4,3, по третьим – в 3,8 раза (рис. 3-5). С 2017 г. во всех трех группах стал снижаться коэффициент рождаемости по первым и вторым рождением, а с 2019 г. – и по третьим. Исключение

Таблица 5 / Table 5

Возрастные коэффициенты рождаемости по очередности рождений / Age-specific fertility rates by birth order

| Год | до 20 лет / under 20 years | | | | 20-24 года / 20-24 years | | | | 25-29 лет / 25-29 years | | | | 30-34 года / 30-34 years | | | | 35-39 лет / 35-39 years | | | |
|------|----------------------------|------|------|-----|--------------------------|-------|------|-----|-------------------------|------|------|------|--------------------------|------|------|------|-------------------------|------|------|------|
| | Рождения по очередности | | | | Рождения по очередности | | | | Рождения по очередности | | | | Рождения по очередности | | | | Рождения по очередности | | | |
| | все | 1-ые | 2-ые | 3-и | все | 1-ые | 2-ые | 3-и | все | 1-ые | 2-ые | 3-и | все | 1-ые | 2-ые | 3-и | все | 1-ые | 2-ые | 3-и |
| 1990 | 55,0 | 51,3 | 3,6 | 0,1 | 156,4 | 104,9 | 44,8 | 5,7 | 93,0 | 27,4 | 47,6 | 13,1 | 48,1 | 9,1 | 21,2 | 11,0 | 19,4 | 3,1 | 6,3 | 4,9 |
| 1995 | 44,7 | 41,9 | 2,7 | 0,1 | 112,5 | 83,5 | 25,4 | 3,1 | 66,4 | 25,0 | 31,5 | 7,3 | 29,5 | 6,8 | 13,2 | 5,9 | 10,6 | 2,2 | 3,4 | 2,5 |
| 2000 | 27,4 | 25,8 | 1,5 | 0,1 | 93,4 | 73,1 | 17,9 | 2,1 | 67,2 | 30,3 | 29,5 | 5,6 | 35,2 | 8,5 | 17,3 | 6,4 | 11,8 | 2,4 | 4,2 | 3,0 |
| 2001 | 27,2 | 25,6 | 1,5 | 0,1 | 93,0 | 73,3 | 17,3 | 2,0 | 70,1 | 32,6 | 30,1 | 5,5 | 37,9 | 9,2 | 19,2 | 6,3 | 12,9 | 2,3 | 4,9 | 3,3 |
| 2002 | 27,4 | 25,9 | 1,5 | 0,1 | 95,6 | 75,4 | 17,6 | 2,1 | 75,0 | 35,3 | 31,9 | 5,8 | 41,7 | 9,7 | 21,6 | 7,1 | 14,6 | 2,5 | 5,7 | 3,8 |
| 2003 | 27,6 | 25,9 | 1,6 | 0,1 | 95,1 | 75,5 | 17,2 | 2,1 | 78,2 | 37,5 | 32,6 | 6,0 | 44,0 | 10,2 | 23,4 | 7,2 | 15,9 | 2,6 | 6,5 | 4,1 |
| 2004 | 27,5 | 25,8 | 1,7 | 0,1 | 92,5 | 73,6 | 16,6 | 2,0 | 78,7 | 38,9 | 32,0 | 5,9 | 44,8 | 10,7 | 23,9 | 7,1 | 17,0 | 2,7 | 7,3 | 4,2 |
| 2005 | 26,6 | 24,9 | 1,6 | 0,1 | 86,7 | 68,8 | 15,6 | 1,9 | 76,4 | 38,8 | 30,3 | 5,6 | 44,4 | 11,1 | 23,5 | 6,8 | 17,2 | 2,8 | 7,6 | 4,2 |
| 2006 | 27,4 | 25,6 | 1,7 | 0,1 | 86,2 | 68,6 | 15,4 | 1,9 | 77,0 | 39,9 | 29,9 | 5,5 | 45,7 | 11,9 | 24,2 | 6,8 | 18,1 | 3,0 | 8,1 | 4,4 |
| 2007 | 27,4 | 25,4 | 1,9 | 0,1 | 87,6 | 67,4 | 17,5 | 2,3 | 85,4 | 41,5 | 34,9 | 6,9 | 53,1 | 12,6 | 28,4 | 8,6 | 22,2 | 3,2 | 10,1 | 5,6 |
| 2008 | 28,2 | 26,0 | 2,1 | 0,1 | 89,2 | 68,2 | 18,1 | 2,5 | 90,8 | 44,4 | 36,9 | 7,4 | 58,9 | 13,6 | 31,5 | 10,0 | 25,2 | 3,5 | 11,6 | 6,6 |
| 2009 | 28,7 | 26,4 | 2,2 | 0,1 | 90,5 | 68,6 | 18,8 | 2,6 | 95,9 | 47,9 | 38,3 | 7,5 | 63,6 | 15,5 | 33,6 | 10,5 | 27,6 | 4,2 | 12,8 | 7,0 |
| 2010 | 27,0 | 24,5 | 2,3 | 0,1 | 87,4 | 64,8 | 19,5 | 2,7 | 99,1 | 49,0 | 40,1 | 7,7 | 67,2 | 16,2 | 35,7 | 11,2 | 29,9 | 4,5 | 13,9 | 7,7 |
| 2011 | 27,4 | 24,8 | 2,4 | 0,2 | 87,9 | 63,9 | 20,5 | 3,0 | 99,4 | 48,5 | 40,6 | 8,0 | 67,7 | 16,5 | 35,6 | 11,6 | 31,1 | 4,8 | 14,2 | 8,1 |
| 2012 | 28,0 | 25,2 | 2,6 | 0,2 | 91,5 | 64,9 | 22,5 | 3,5 | 106,0 | 50,8 | 43,5 | 9,0 | 73,6 | 17,5 | 38,3 | 13,1 | 34,4 | 5,1 | 15,5 | 9,4 |
| 2013 | 26,7 | 23,9 | 2,6 | 0,2 | 89,8 | 62,4 | 23,0 | 3,8 | 107,5 | 51,6 | 43,5 | 9,6 | 76,1 | 18,9 | 38,4 | 14,0 | 36,7 | 5,7 | 16,1 | 10,2 |
| 2014 | 26,1 | 23,1 | 2,8 | 0,2 | 89,5 | 60,0 | 24,5 | 4,2 | 110,0 | 51,2 | 45,4 | 10,2 | 79,8 | 19,3 | 40,5 | 14,7 | 38,9 | 5,9 | 16,9 | 10,9 |
| 2015 | 24,1 | 21,0 | 2,8 | 0,2 | 89,8 | 58,7 | 25,7 | 4,5 | 112,5 | 50,6 | 47,9 | 10,6 | 83,0 | 19,9 | 42,5 | 15,1 | 39,8 | 6,1 | 17,4 | 11,1 |
| 2016 | 21,9 | 19,0 | 2,7 | 0,2 | 88,4 | 57,7 | 25,1 | 4,7 | 113,1 | 50,0 | 48,3 | 11,2 | 85,7 | 20,5 | 43,7 | 15,7 | 41,6 | 6,5 | 18,0 | 11,5 |
| 2017 | 18,5 | 15,9 | 2,4 | 0,2 | 81,1 | 52,5 | 23,0 | 4,7 | 100,0 | 44,7 | 40,5 | 11,0 | 77,2 | 19,2 | 36,9 | 15,3 | 39,2 | 6,2 | 16,1 | 11,2 |
| 2018 | 16,2 | 13,8 | 2,0 | 0,2 | 78,4 | 49,9 | 22,2 | 5,0 | 96,5 | 41,5 | 39,0 | 11,6 | 76,1 | 18,7 | 35,4 | 15,5 | 39,6 | 6,4 | 15,8 | 11,4 |
| 2019 | 14,7 | 12,8 | 1,7 | 0,2 | 74,8 | 48,1 | 20,6 | 4,9 | 91,1 | 39,8 | 34,9 | 11,7 | 71,6 | 17,7 | 31,7 | 15,3 | 38,7 | 6,3 | 14,9 | 11,2 |

Источник / Source: Российская база данных по рождаемости и смертности (РосБРС). URL: http://demogr.nes.ru/index.php/ru/demogr_indicat/data / Russian fertility and mortality database (RusFMD). URL: http://demogr.nes.ru/index.php/ru/demogr_indicat/data

составила возрастная группа 25-29 лет, где коэффициент рождаемости по третьим рождением продолжает увеличиваться.

Таким образом, динамика возрастных коэффициентов по очередности рождений отражает влияние введенных с 2007 г. демографических мер на реализацию отложенных рождений. При этом, в возрастной группе до 20 лет наблюдалось устойчивое долговременное снижение рождаемости, на которое не повлияли пронаталистские меры. В группе 20-24 лет на фоне снижения рождаемости первых детей с 2007 г. отмечалось увеличение вторых и третьих рождений. В более старших возрастах отмечался устойчивый рост рождаемости, связанный как с реализацией отложенных в 90-е гг. рождений, так и с общей для развитых стран тенденцией «старения» рождаемости. В этих условиях реализация мер пронаталистской политики, введенных с 2007 г., привела к ускорению роста рождаемости.

Для определения влияния реализуемых с 2018 г. мер демографической политики на показатели рождаемости целесообразно рассмотреть показатели в региональном разрезе. Несмотря на общие тенденции в динамике показателей рождаемости, регионы России существенно различаются по сложившимся параметрам воспроизводства населения.

На основании данных Российской базы данных по рождаемости и смертности разработана группировка регионов по возрастным профилям рождаемости в 2017 г. и 2019 г. (табл. 6). При анализе возрастного профиля рождаемости в регионах следует учитывать, что перемещение регионов между группами с более молодой и более старой рождаемостью может быть связано с изменением числа вторых и последующих рождений, которые происходят в более старшем возрасте. Более информативным для анализа тенденции старения рождаемости является возраст рождения первого ребенка. Сравнение группировок 2017 г. и 2019 г. позволяет отследить последние тенденции изменения показателей рождаемости.

В России самый высокий коэффициент рождаемости по первым рождением отмечается в возрасте 20-24 года, далее в порядке убывания следуют рождения первенца в возрастах 25-29 лет, 30-34 года, до 20 лет и 35-39 лет. Самый высокий уровень рождаемости первенцев почти во всех регионах отмечается, как и по России в целом, в возрасте 20-24 лет, но соотношения между остальными возрастными группами значительно различаются по регионам. При анализе возрастного профиля рождаемости в регионах по первым рождением выделено 5 групп: очень молодой возрастной профиль, молодой, средний (переходный), старый и очень старый.

Таблица 6 / Table 6
Группы регионов по величине возрастных коэффициентов рождаемости (первые рождения) / Groups of regions by age-specific fertility rates (first births)

| Группа регионов / Group of regions | Ранг возрастных групп по уровню рождаемости первых детей / Rank of age groups by the fertility rate of the first children | Количество регионов в группе / Number of regions in the group | |
|---|---|---|---------|
| | | 2017 г. | 2019 г. |
| Российская Федерация | 1) 20-24 2) 25-29 3) 30-34 4) 15-19 | - | - |
| 1. Очень молодая возрастная модель рождаемости | 1) 20-24 2) 15-19 3) 25-29 4) 30-34 | 3 | 2 |
| 2. Молодая возрастная модель рождаемости | 1) 20-24 2) 25-29 3) 15-19 4) 30-34 | 21 | 18 |
| 3. Средняя (переходная) возрастная модель рождаемости | 1) 20-24 2) 25-29 3) 15-19 и 30-34 | 18 | 9 |
| 4. Старая возрастная модель рождаемости | 1) 20-24 2) 25-29 3) 30-34 4) 15-19 | 37 | 46 |
| 5. Очень старая возрастная модель рождаемости | 1) 25-29 2) 20-24 3) 30-34 4) 15-19 | 5 | 9 |
| 5а) Москва, Санкт-Петербург | 1) 25-29 2) 20-24 3) 30-34 4) 35-39 | 2 | 2 |

Источник / Source: разработано автором по данным Российская база данных по рождаемости и смертности (РосБРС). URL: http://demogr.nes.ru/index.php/ru/demogr_indicat/data / compiled by the author according to the Russian fertility and mortality database (RusFMD). URL: http://demogr.nes.ru/index.php/ru/demogr_indicat/data

даемости в регионах по первым рождением выделено 5 групп: очень молодой возрастной профиль, молодой, средний (переходный), старый и очень старый.

В первую группу (очень молодой возрастной профиль рождаемости) включены всего два региона (в 2017 г. – три региона): Республика Дагестан и Чеченская Республика. В этих регионах на втором месте по уровню рождаемости первых детей возраст до 20 лет, на третьем – 25-29 лет.

Вторая группа (молодой возрастной профиль рождаемости) включает 18 регионов (в 2017 г. – 21), в основном относящиеся к Южному, Сибирскому, Дальневосточному ФО, более половины регионов в этой группе составляют национально-государ-

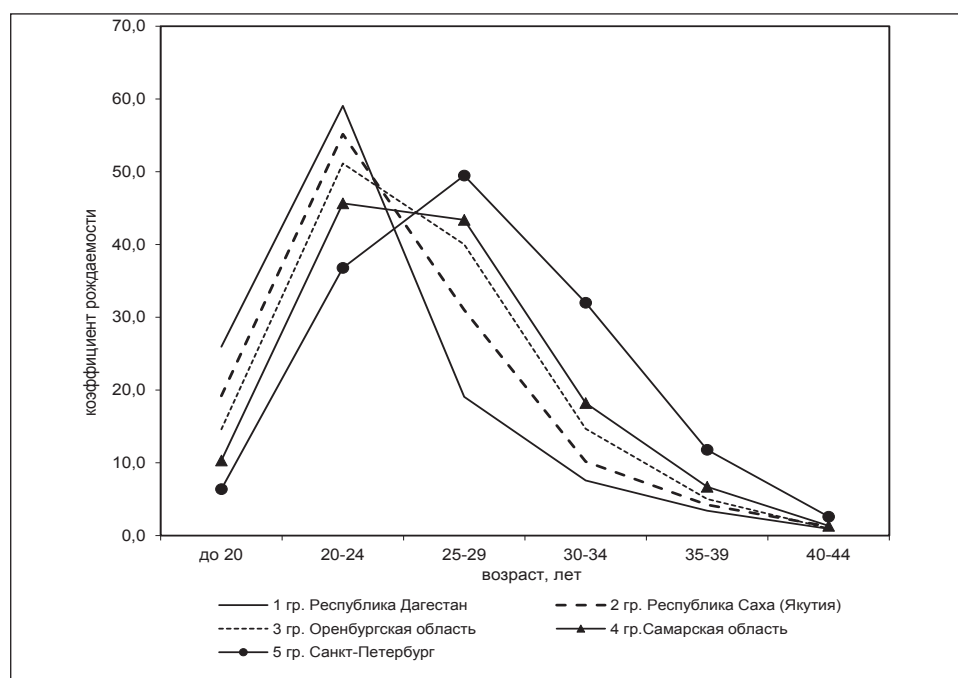


Рис. 6 / Fig. 6. Возрастные коэффициенты рождаемости первых детей в 2019 г. в регионах с различными профилями рождаемости / Age-specific fertility rates of the first children in 2019 in regions with different fertility profiles

Источник / Source: разработано автором по данным табл. 6 / compiled by the author according to Table 6.

ственные образования. В этих регионах соотношение возрастных коэффициентов рождаемости первых детей выглядит следующим образом: на втором месте возраст 25-29 лет, далее – до 20 лет и 30-34 года, т. е. по сравнению первой группой изменилось соотношение рождаемости в возрастах до 20 лет и 25-29 лет.

Следующая, третья группа, включает 9 регионов (в 2017 г. – 18) со средним или переходным возрастным профилем рождаемости. Здесь уровень рождаемости первенцев в возрастах до 20 лет и 30-34 года одинаков (разница составляет менее одного процентного пункта). К этой группе также отнесена Магаданская область, где отмечается почти одинаковый уровень первых рождений в возрастах 20-24 года и 25-29 лет.

Четвертая группа регионов (старый возрастной профиль рождаемости) самая многочисленная, в нее вошло 46 регионов (в 2017 г. – 37), основную часть составляют территории Центрального, Северо-Западного и Приволжского ФО. В этих регионах соотношение возрастных коэффициентов рождаемости первых детей соответствует среднероссийскому, т. е. на третьем месте по рождаемости первенцев – возрастная группа 30-34 года, а возраст до 20 лет – на четвертом.

Последняя, пятая группа – регионы с очень старым возрастным профилем рождаемости – состоит из 9 регионов (в 2017 г. – 5). Здесь максимальный возрастной коэффициент рождаемости по первым рождениям отмечается не в 20-24 года,

как на всей остальной территории России, а в 25-29 лет; возраст 20-24 года – на втором месте, 30-34 – на третьем. При этом в двух городах – Москве и Санкт-Петербурге – возрастная группа 35-39 лет опередила по уровню первых рождений группу моложе 20 лет, чего не наблюдается ни в одном другом российском регионе.

Изменения, произошедшие в группировке регионов за два года, демонстрируют дальнейшее развитие устойчивой тенденции старения рождаемости. Вместе с тем, этот процесс в меньшей степени затрагивает регионы с более ранней рождаемостью. Так, число регионов с очень молодой и молодой возрастной структурой рождаемости сократилось всего на четыре, а число регионов со старой и очень старой выросло на 13; группа с переходным возрастным профилем рождаемости размывается, сократившись за два года в два раза.

Примеры возрастных профилей рождаемости для каждой группы регионов представлены на рис. 6.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов.

Во-первых, влияние пакета мер 2018 г. на показатели рождаемости пока не проявляется. Продолжается снижение рождаемости во всех возрастных группах по рождением первой и второй очередности, при этом суммарный коэффициент рождаемости по третьим рождением в 2018-2019 гг. был стабильным, а по оценке за 2020 г. вырос. Что

касается рождений более высокой очередности, то несмотря на общее сокращение числа родившихся, продолжается их рост. Представляется, что увеличение многодетности в 2019-2020 гг. пока не может быть отнесено на счет реализации пакета мер 2018 г., это продолжение ранее возникшей тенденции. Возможно, торможение процесса старения рождаемости в регионах с традиционно молодой рождаемостью было связано с введенными выплатами на первого ребенка.

Во-вторых, установление с 2018 г. ежемесячной выплаты на первого ребенка до 1,5 лет в размере прожиточного минимума и на второго ребенка (из средств материнского капитала) малообеспеченным семьям; продление с 2020 г. выплаты пособий на первых и вторых детей до достижения ребенком возраста трех лет; увеличение с 2020 г. с полтора до двух прожиточных минимумов на члена семьи границы доходов для установления выплаты на первых и вторых детей стали принципиально новыми мерами как в плане активного стимулирования рождения именно первого ребенка, так и в плане расширения круга получателей пособия сверх находящихся за официальной чертой бедности. Эти пособия направлены на ослабление влияния такого фактора откладывания рождений, как материальные трудности.

Вместе с тем, сфера действия этих мер ограничена. Для значительного контингента женщин,

ориентированных на получение профессионального образования, достижение определенного профессионального статуса, карьерных позиций и уровня благосостояния до рождения ребенка пособие в размере прожиточного минимума не сможет стать решающим фактором для изменения репродуктивного поведения.

В-третьих, представляется, что в настоящее время «навес» накопленных отложенных рождений незначителен, потенциал реализации отложенных рождений в основном исчерпан, поскольку в период 2007-2015 гг. происходила интенсивная реализация отложенных рождений. Поэтому повышения рождаемости под влиянием реализуемых мер демографической политики следует ожидать с приходом нового поколения потенциальных родителей, т. е. с временным лагом 5-6 лет после введения пакета мер 2018 г. и дополнений к нему, вводимых в 2019-2020 гг. За это время возрастная группа, которой в 2018 г. было 15-19 лет, достигнет возраста 20-24 лет и начнется ее переход в группу 25-29 лет, где наблюдается максимальный уровень рождаемости. Результаты исследования могут быть использованы при разработке мер совершенствования демографической политики заинтересованными ведомствами – Министерством экономического развития Российской Федерации, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Вишневецкий А.Г., Андреев Е.М., Захаров С.В., Сакевич В.М., Кваша Е.А., Харьковская Т.Л. Демографические вызовы России. Часть вторая – рождаемость и смертность // Демоскоп Weekly. 2017; 751-752. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0751/tema01.php>
2. Вишневецкий А.Г. Время демографических перемен: избр. ст. [Текст] / А.Г. Вишневецкий; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015; 517, [3] с. — Table of contents: с. 516–517. — 300 экз. ISBN 978-5-7598-1264-7 (в пер.).
3. Рыбальченко С.И. Доклад «Демография – 2024. Как обеспечить устойчивый естественный прирост населения Российской Федерации». М.: Общественная палата РФ. Институт научно-общественной экспертизы. 2019. URL: https://www.oprf.ru/files/1_2019dok/doklad_OPRF_demografiya29052019.pdf
4. Т. Малева, А. Макаренцева, Е. Третьякова. Пронаталистская демографическая политика глазами населения: десять лет спустя. // Экономическая политика. 2017;(12)6):124-147. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pronatalistskaya-demograficheskaya-politika-glazami-naseleniya-desyat-let-spustya>
5. Ф. Слонимчик, А. Юрко. Оценка влияния политики материнского капитала в России. Демографическое обозрение. 2015;(2)3).
6. Архангельский В.Н., Иванова А.Е., Рыбаковский Л.Л. Результативность демографической политики России/под ред. Л.Л. Рыбаковского. М.: Изд-во «Экон-Информ», 2016. 307 с.
7. В.Н. Архангельский, Ю.В. Зинькина, А.В. Коротаев, С.Г. Шульгин. Современные тенденции рождаемости в России и влияние мер государственной поддержки // Социологические исследования. 2017;(3):43-50. URL: http://socis.isras.ru/files/File/2017/2017_3/Arkhangel'sky.pdf
8. Захаров С.В. (2016). Скромные результаты пронаталистской политики на фоне долговременной эволюции рождаемости в России. Часть 1. Демографическое обозрение. 2016;(3)3):6-38. <https://doi.org/10.17323/demreview.v3i3.1745>
9. Захаров С. В. (2017). Скромные демографические результаты пронаталистской политики в контексте долговременной эволюции рождаемости в России. Часть 2. Демографическое обозрение. 2017;(3) 4):6-26. <https://doi.org/10.17323/demreview.v3i4.3203>
10. Население России 2017. Двадцать пятый ежегодный демографический доклад. Ответственный редактор С.В. Захаров. М., Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 480 с. http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/ns_r17/sod_r.html

11. Тындик А.О., Малева Т.М. и др. Регулярное общенациональное репрезентативное обследование населения по изучению демографического, социального и экономического поведения «Человек, семья, общество»: анализ результатов первой волны и методическая подготовка второй волны. М., РАНХиГС. 2014. URL: <http://www.ranepa.ru/images/insap/insap/chelovek-semia-obshestvo.pdf>
12. Бурдяк А.Я., Гришина Е.Е., Елисеева М.А., М.К. Кириллова, Малева Т.М., Митрофанова Е.С., Тындик А.О. Разработка методологии и проведение 1-ой пилотной волны регулярного общенационального репрезентативного обследования населения по изучению демографического, социального и экономического поведения, включая пенсионное поведение. М., РАНХиГС. 2014. URL: <http://ssrn.com/abstract=2443894>
13. Тындик А.О. Демографическая повестка современной России: структура и воспроизводство населения/А.О. Тындик. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. 96 с. URL: <https://www.ranepa.ru/images/docs/nayka/delo/Tyndik-blok.pdf>

REFERENCES

1. Vishnevskii A.G., Andreev E.M., Zakharov S.V., Sakevich V.M., Kvasha E.A., Khar'kova T.L. Demographic challenges in Russia – fertility and mortality. Demoskop Weekly; 2017, p.751-752. (In Russ.). URL: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0751/tema01.php>
2. Vishnevskii A. G. Time of demographic changes: fav. art. [Text]/A. G. Vishnevskii; M.: HSE Publishing house; 2015; 517(3):516–517. 300 copies. — ISBN 978-5-7598-1264-7 (trans.).
3. Rybal'chenko S.I. Report "Demography -- 2024. How to ensure a sustainable natural increase in the population of the Russian Federation." – M: Public Chamber of the Russian Federation. Institute of Scientific and Public Expertise. 2019. (In Russ.). URL: https://www.oprf.ru/files/1_2019dok/doklad_OPRF_demografiya29052019.pdf
4. T. Maleva, A. Makarentseva, E. Tret'yakova. A pro-natalist demographic policy through the eyes of the population: ten years later. Ekonomicheskaya politik = Economic policy. 2017;12(6):124-147. (In Russ.). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pronatalistskaya-demograficheskaya-politika-glazami-naseleniya-desyat-let-spustya>
5. F. Slonimchik, A. Yurko. Assessment of the impact of maternity capital policy in Russia. Demographic Review. 2015;2(3). (In Russ.).
6. Arkhangel'skii V.N., Ivanova A.E., Rybakovskii L.L. The effectiveness of the demographic policy of Russia / Ed. Rybakovskogo. – M.: Publishing house "Ekon-Inform"; 2016.p. 307. (In Russ.).
7. V.N. Arkhangel'skii, Yu.V. Zin'kina, A.V. Korotaev, S.G. Modern trends in fertility in Russia and the impact of government support measures. Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological studies. 2017(3):43-50. URL: http://socs.isras.ru/files/File/2017/2017_3/Arkhangel'skiy.pdf
8. Zakharov S. V. (2016). Modest results of pro-natalist policy against the background of the long-term evolution of fertility in Russia. Part 1. Demographic review. 2016;3(3): 6-38. (In Russ.). URL: <https://doi.org/10.17323/demreview.v3i3.1745>
9. Zakharov S. V. (2017). Modest demographic results of pro-natalist policies in the context of the long-term evolution of fertility in Russia. Part 2. Demographic review. 2016;3(4): 6-26. (In Russ.). URL: <https://doi.org/10.17323/demreview.v3i4.3203>
10. Population of Russia 2017. Twenty-fifth annual demographic report. Ex. ed. S.V. Zakharov. M.: HSE Publishing house; 2019, p.480. (In Russ.). URL: http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/ns_r17/sod_r.html
11. Tyndik A.O., Maleva T.M., et al. Regular nationwide representative survey of the population to study demographic, social and economic behavior "Person, family, society": analysis of the results of the first wave and methodological preparation of the second wave. M.: RANEPa; 2014. (In Russ.). URL: <http://www.ranepa.ru/images/insap/insap/chelovek-semia-obshestvo.pdf>
12. Burdyak A.Ya., Grishina E.E., Eliseeva M.A., M.K. Kirillova, Maleva T.M., Mitrofanova E.S., Tyndik A.O. Development of a methodology and implementation of the 1st pilot wave of regular nationwide representative survey of the population to study demographic, social and economic behavior, including retirement behavior. M.: RANEPa; 2014. (In Russ.). URL: <http://ssrn.com/abstract=2443894>
13. Tyndik A.O. Demographic agenda of modern Russia: structure and reproduction of the population/A.O. Tyndik. M.: Publishing house "Delo" RANEPa; 2015. p.96. (In Russ.). URL: <https://www.ranepa.ru/images/docs/nayka/delo/Tyndik-blok.pdf>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Евгения Николаевна Синдяшкина – кандидат экономических наук, заведующая лабораторией прогнозирования занятости, развития человеческого капитала и социальной сферы, Центр экономики труда и социального развития Института макроэкономических исследований (ИМЭИ) ВАВТ Минэкономразвития России, Москва, Россия
Evgeniya N. Sindyashkina – Cand. Sci. (Econ.), Head of the Laboratory for Forecasting Employment, Human Capital Development and Social Sphere, Center for Labor Economics and Social Development, Institute for Macroeconomic Research, RFTA of the Ministry of Economic Development of Russia, Moscow, Russia
 syndyash@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 15.01.2021; после рецензирования 18.01.2021, принята к публикации 20.01.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 15.01.2021; reviewed on 18.01.2021, accepted for publication on 20.01.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-86-96

УДК 331.1

JEL J24; J21

РАСЧЕТ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА «СВЕРХУ-ВНИЗ» С УЧЕТОМ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ

С.В. СидоркинаФинансовый университет, Москва, Россия
<http://orcid.org/0000-0002-6629-2742>

АННОТАЦИЯ

Объект исследования: численность персонала предприятия как аспект управления производительностью труда организации. Цель работы: описать и проиллюстрировать на гипотетическом примере подход к планированию численности персонала «сверху-вниз», от целевых бюджетных показателей предприятия с учетом требования повышения производительности труда при одновременном обеспечении финансовой защищенности работников предприятия. Методы проведения работ: использованы методы анализа научной литературы и интернет-источников, анализа нормативных актов государственных органов исполнительной власти, математического моделирования, анализа динамических характеристик предприятия. Результат работы: 1) проанализированы основные аспекты проблематики управления производительностью труда, которые освещаются в современных научных публикациях в России и за рубежом; 2) проанализированы достоинства и ограничения методики расчета показателей производительности труда предприятия, утвержденной в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»; 3) проанализировано влияние показателя численности персонала предприятия на объем затрат на персонал; 4) продемонстрирована применимость и экономическая обоснованность планирования целевого значения численности персонала организации методом «сверху-вниз», на основе динамического анализа фактических и плановых ключевых показателей бюджета предприятия с учетом задачи повышения производительности труда и улучшения финансового положения работников предприятия. Область применения полученных результатов: полученные в работе результаты могут использоваться в целях обоснованного планирования численности персонала в рамках бюджетного процесса предприятиями коммерческого и государственного секторов, в целях преподавания – в рамках курсов, посвященных вопросам планирования персонала, бюджетирования затрат на персонал, аналитики работы с персоналом.

Ключевые слова: производительность труда; численность персонала; затраты на персонал; планирование; оптимизация; ключевые показатели эффективности; затраты труда; нормирование труда.

Для цитирования: Сидоркина С.В. Расчет численности персонала «сверху-вниз» с учетом целевых показателей производительности труда предприятия. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):86-96. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-86-96.

ORIGINAL PAPER

"TOP-DOWN" APPROACH TO WORKFORCE PLANNING CONSIDERING THE TARGET INDICATORS OF LABOR PRODUCTIVITY OF THE ENTERPRISE

S.V. SidorkinaFinancial University, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-6629-2742>

ABSTRACT

The subject of the research is the workforce planning of an enterprise as an aspect of managing the organization's labor productivity. The aim of the article is to describe and illustrate, using a hypothetical example, a top-down approach to workforce planning, considering the target budget indicators of the enterprise, taking into account the requirement to increase labor productivity while ensuring the financial security of employees. The author uses such methods as analysis of scientific literature and Internet sources, analysis of regulatory acts of state executive authorities, mathematical modeling, analysis of the dynamic characteristics of an enterprise. As the results of the study the author analyzed the main aspects of the problem of labor productivity management, highlighted in modern domestic and foreign scientific publications; explored the advantages and disadvantages of the methodology for calculating the indicators of labor productivity of the enterprise, approved within the framework of the national project "Labor productivity and employment support"; investigated the influence of the headcount indicator on the volume of personnel costs; demonstrated the applicability and economic feasibility of planning the target headcount of the organization using the "top-down" method. This method is based on dynamic analysis of actual and planned key performance indicators of the company's budget, taking into account the objectives of increasing productivity and financial safety of employees. The findings of the study can be used for the purposes of reasonable staff planning in the budget process of business and public sectors, for educational purposes in courses on personnel planning, personnel costs, and HR-analytics.

Keywords: labor productivity; staff headcount; personnel costs; planning; optimization; key performance indicators; labor costs; performance standards.

For citation: Sidorkina S.V. "Top-down" approach to workforce planning considering the target indicators of labor productivity of the enterprise. *Social and labor research*. 2021;42(1):86-96. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-86-96.

ВВЕДЕНИЕ

В современной экономике ключевым фактором ее развития является повышение производительности труда предприятий, поэтому значимость данной задачи имеет государственный масштаб. В Российской Федерации она решается в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Поскольку одним из основных показателей эффективности управления предприятием является производительность труда, ее стабильный прирост год к году говорит об экономической устойчивости организации, эффективности ее бизнес- и производственных процессов, адекватном реагировании на вызовы рынка и потребности клиентов. Динамика показателей производительности труда учитывается при оценке стоимости предприятия, а стабильный рост производительности труда организации повышает ее инвестиционную привлекательность [1].

Производительность труда – относительный показатель, имеющий в числителе значение результата (обычно это показатели финансовой результативности организации – выручка, прибыль, или выработка в натуральном выражении), а в знаменателе – величину количества ресурсов, затраченных для получения данного результата (численность персонала предприятия, численность производственного персонала, объем отработанных часов за отчетный период и др.). Поэто-

му, говоря об управлении производительностью труда на конкретном предприятии, в отрасли, регионе, стране необходимо действовать в двух направлениях – повышать выработку, объем производства предприятия при одновременном снижении темпов прироста затрат труда.

В качестве основных аспектов проблематики управления производительностью труда, которые освещаются в современных научных публикациях как в России, так и за рубежом, можно выделить следующие.

Производительность труда является значимым фактором устойчивого экономического развития предприятия, его финансовой устойчивости и конкурентоспособности [2] на рынке, в том числе, за счет уменьшения издержек производства, роста инвестиционного капитала. Неустойчивость динамики производительности труда связана с неустойчивостью роста экономических показателей предприятия в целом, в том числе, показателей заработной платы работников, а, следовательно, и их благополучия [3, 4], тогда как устойчивый рост производительности труда позволяет обеспечить исполнение обязательств перед акционерами, персоналом и государством [5]. Планирование производства должно осуществляться во взаимосвязи с финансовым планированием, поскольку объем финансирования затрат на рабочую силу связан не только с показателями прибыльности предприятия, но и влияет на объ-

емы привлекаемого организацией кредитования [6]. Особенно важным данный аспект становится для организаций, в которых доля затрат на персонал в общих затратах организации является значительной [7, 8].

В современном мире по мере развития технологий производства возрастает цена единицы рабочего времени, экономия которого достигается за счет совершенствования нормирования и оплаты, разделения и кооперации труда, других основных элементов системы организации труда [9]. Другие важные факторы роста производительности труда – внедрение инновационных технологий, повышение квалификации персонала, удержание образованных и квалифицированных кадров, то есть, повышение качества человеческого капитала [10]. Без повышения качества человеческого капитала капитальные инвестиции в предприятие не дают ожидаемого достаточно высокого эффекта [11]. При этом важно повышение заинтересованности не только работников, но и самих руководителей предприятий в системной работе по повышению производительности труда [12].

Важнейшей задачей является поиск оптимального вектора развития управления производительностью труда как стратегического фактора повышения эффективности компании. Для этого активно используются анализ системы показателей эффективности и производительности труда; математические методы: сценарное моделирование, трендовое моделирование, методы анализа «больших данных» и др. [13, 14], а также бенчмаркинг с предприятиями – лидерами рынка по производительности [15]. При этом решается задача оптимизации кадрового планирования, выработки оптимальной стратегии управления трудовым ресурсом предприятия с учетом различных рисков и неопределенности внешней среды [16], что подразумевает, в том числе, удержание затрат на персонал на уровне, оптимизирующем эффективность предприятия [17].

Таким образом, задача управления производительностью труда конкретного предприятия складывается из множества подзадач, имеющих разнонаправленные векторы: вектор увеличения показателей доходности, выработки – результативности и вектор снижения – показателей затрат труда. При этом должно соблюдаться требование, чтобы положение работников организации, их финансовое обеспечение и социальная защищенность не пострадали, не ухудшились. Данная задача является стратегически значимой для орга-

низации и требует перспективного планирования (в соответствии с горизонтом стратегического планирования предприятия). При этом, управление производительностью труда в организации нуждается в комплексном подходе, системном воздействии на множество оказывающих на нее влияние факторов, а также в применении современных инновационных методов и использовании информационных технологий.

МЕТОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Управление показателем затрат труда требует наличия в организации системы управления численностью персонала, поскольку сама численность является главным фактором, определяющим затраты труда на производство продукции предприятия. Регулирование численности персонала предприятия с учетом необходимости повышения производительности труда находится в фокусе внимания современных исследований [18, 19].

Для обоснованного перспективного планирования численности персонала и затрат на него необходимо, прежде всего, анализировать показатели: финансовые; производительности труда; по персоналу в динамике, то есть, оценивать их прирост год к году, квартал к кварталу. Бенчмаркинг данных показателей, то есть, сравнение их с лучшими практиками отрасли, рынка в целом, в т. ч., практиками зарубежных компаний, дает информацию о том, как анализируемое предприятие выглядит на фоне конкурентов, является ли оно лидером или аутсайдером. Выявление лучших практик рынка и ориентация на них позволяет определить возможные пути совершенствования работы организации и повышения ее производительности труда.

Таким образом, при планировании численности персонала должен обеспечиваться рост показателей производительности труда год к году с учетом возможностей предприятия и условий, в которых оно функционирует. К примеру, ситуация, когда показатели прироста выручки (для торгового предприятия), объема произведенной продукции (для производственного предприятия) год к году ниже показателей прироста численности персонала и затрат на него, должна рассматриваться как негативная. Если динамика прироста показателя выручки на 1 сотрудника положительная, а показателя объема произведенной продукции на 1 сотрудника отрицательная, это свидетельствует о падении производительности труда в натуральном выражении, т. е. организация не работает над совершенствованием

трудовых процессов, снижением их трудоемкости, что является негативным фактором. Когда же показатель выручки на 1 сотрудника растет за счет увеличения цен на продукцию предприятия, это создает неустойчивую позицию организации на конкурентном рынке. Немаловажным является показатель доли затрат на персонал в выручке компании (объеме произведенной продукции в стоимостном выражении); положительной динамикой признается снижение (или, по крайней мере, не увеличение) данного показателя год к году. Прирост данного показателя год к году говорит о том, что на каждый вложенный в персонал рубль организация начинает зарабатывать все меньше и меньше. В качестве исключения может рассматриваться ситуация, когда объем затрат на персонал был искусственно занижен, например, в ситуации отсутствия конкуренции на рынке труда за квалифицированных сотрудников.

Итак, производительность труда является одним из важнейших показателей устойчивого развития и эффективности деятельности предприятия в целом. Если предприятие из года в год демонстрирует рост данного показателя, значит, оно работает над вопросами оптимизации бизнес-процессов, автоматизации труда, применяет современные технологии и оборудование. Рост производительности труда оказывает прямое влияние на снижение трудоемкости продукции (то есть, количества труда, затрачиваемого на производство единицы продукции), а значит, и ее себестоимости.

Как было отмечено выше, повышение производительности труда предприятий страны является одной из приоритетных задач на государственном уровне. В 2017 г. в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» в России решением президента Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам создан Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда¹. Основная задача Центра – адресная поддержка российских предприятий через создание индивидуальных решений по росту производительности труда за счет устранения всех видов потерь. Ключевая цель реализации этих мероприятий – обеспечить к 2024 г. темпы роста производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5 % в год.

¹ Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда (ФЦК) – оператор национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». URL: <https://algoritminfo.ru/fck-v-sfere-proizvoditelnosti-truda/> (дата обращения: 20.12.2020).

В 2018 г. Министерством экономического развития РФ утверждены Методика расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методика расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»². В 2019 г. в Методику расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации (далее – Методика) были внесены изменения³.

Согласно утвержденной Методике, производительность труда предприятия определяется как отношение добавленной стоимости к численности сотрудников предприятия за соответствующие периоды.

При этом величина добавленной стоимости вычисляется как сумма прибыли, расходов на оплату труда, страховых выплат, налогов и сборов (за исключением налога на прибыль) и амортизации основных средств и нематериальных активов. Численность определяется как среднегодовая численность работников, за которых предприятие производит уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, рассчитываемая как средняя от месячных численностей, указанных в поквартальных формах РСВ (форма отчетности предприятия «Расчет по страховым взносам», подается ежеквартально в Федеральную налоговую службу).

В число застрахованных лиц в форме РСВ включаются:

- сотрудники, оформленные по трудовому договору;
- сотрудники, оказывающие услуги организации по договорам гражданско-правового характера;
- внешние совместители;
- сотрудники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и в неоплачиваемых отпусках.

² Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 28 декабря 2018 № 748 «Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». URL: <https://rulings.ru/acts/Prikaz-Minekonomrazvitiya-Rossii-ot-28.12.2018-N-748/> (дата обращения: 20.12.2020)

³ Приказ Министерства экономического развития Российской Федерации от 15 октября 2019 г. № 659 «О внесении изменения в Методику расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации, утвержденную приказом Минэкономразвития России от 28 декабря 2018 г. № 748 «Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». URL: <https://rulings.ru/acts/Prikaz-Minekonomrazvitiya-Rossii-ot-15.10.2019-N-659/> (дата обращения: 20.12.2020).

При этом каждый застрахованный учитывается как полная единица независимо от того, сколько фактически дней он проработал в компании в отчетном периоде. Аналогично, все внешние совместители (оформленные для работы в организации не на полную ставку, а на часть ставки) также учитываются как полная единица.

В крупных организациях, холдинговых структурах, в состав которых входит несколько юридических лиц, обычной практикой является оформление работников одних юридических лиц в другие на условиях внешнего совместительства (например, работников общих центров обслуживания, работников, ведущих кадровое делопроизводство и др.). Это целесообразно с точки зрения экономии трудовых затрат – подобного рода внутренние услуги дешевле оказывать централизованно, нежели иметь в каждом юридическом лице, например, кадровую службу и такая централизация применяется предприятиями, в том числе, в целях повышения производительности труда. При расчете показателя численности персонала по упомянутой Методике эффект от централизации нивелируется, т. к. каждый совместитель учитывается как полная единица. То же самое можно сказать об учете производительности труда работников, работающих на условиях неполного рабочего дня. В случае неравномерной загрузки в течение рабочего дня, рабочей недели (например, неравномерного потока клиентов в магазине), привлечение части работников на условиях неполного рабочего дня (в пиковые периоды) позволяет сократить потери рабочего времени, более эффективно использовать труд работников, расширить возможности работы для таких категорий граждан как студенты, женщины с малолетними детьми, пенсионеры [20].

В случае, когда компания привлекает много внешних совместителей, сотрудников, работающих на условиях неполного рабочего дня или рабочей недели, сотрудников на краткосрочные периоды работы, при расчете по данной методике показатель производительности труда может занижаться относительно того, как если бы он рассчитывался по классической методике.

Несомненным достоинством данной Методики является ее прозрачность и возможность подтвердить сведения, предоставляемые организацией, данными, указанными в статистических формах РСВ, направляемых всеми работодателями в органы Федеральной налоговой службы в обязательном порядке.

Теперь рассмотрим, как численность персонала влияет на объем затрат на него. Затраты на персонал связаны с процессом воспроизводства рабочей силы, под которым понимается ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и использование, а также обеспечение условий и процесса взаимодействия работника, средств и предметов труда [21, с. 47]. Результаты планирования затрат на персонал отражаются в бюджете затрат на персонал организации.

Конвенцией Международной организации труда (МОТ) № 160 от 1985 г. были установлены общие принципы создания национальных классификаций затрат на персонал организаций, а также проведения выборочных периодических статистических обследований для оценки уровня и структуры таких затрат. Перечень статей затрат на рабочую силу утвержден МОТ в Резолюции XI Международной конференции статистиков по труду [22]. Данный документ указывает, что к этим статьям относятся:

- прямая заработная плата и оклады;
- оплата неотработанного времени;
- премиальные и денежные вознаграждения;
- оплата в натуральных измерителях;
- стоимость жилья для работников;
- затраты работодателей на социальное обеспечение;
- затраты работодателей на обучение;
- затраты на культурно-бытовое обслуживание;
- прочие затраты (включают затраты на транспортировку работников на работу и с работы, в т. ч. возмещение платы за проезд, затраты на рабочую одежду, затраты на восстановление здоровья и т.п.);
- налоги на использование наемного труда.

Решением Коллегии Евразийской экономической комиссии от 03.12.2018 №197 (в редакции от 17.12.2019)⁴ в состав затрат на рабочую силу включаются:

- фонд заработной платы, в том числе: оплата за отработанное время; оплата за неотработанное время; единовременные премии и денежные вознаграждения; оплата питания, проживания и другие выплаты, включаемые в заработную плату;
- расходы по обеспечению работников жильем;
- расходы на социальную защиту работников,

⁴ «О предоставлении Евразийской экономической комиссии официальной статистической информации уполномоченными органами государств – членов Евразийского экономического союза». URL: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_312720/ (дата обращения: 20.12.2020)

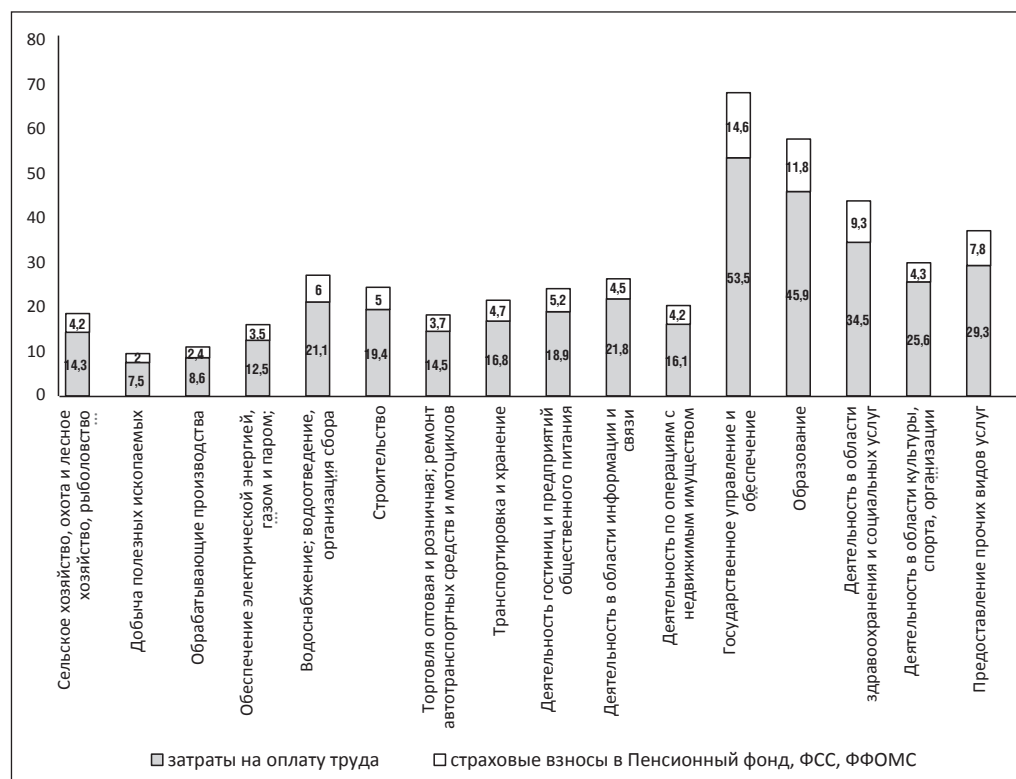


Рис. 1 / Fig. 1. Доля затрат на оплату труда и страховые взносы в затратах на производство и продажу продукции (товаров, работ, услуг) по видам экономической деятельности, %, 2018 г. / Share of labor costs and insurance premiums in the costs of production and sale of products (goods, works, services) by type of economic activity, %, 2018.

Источник / Source: Российский статистический ежегодник 2019, <https://gks.ru/folder/210/document/12994> / Russian Statistical Yearbook 2019, <https://gks.ru/folder/210/document/12994>

в том числе, обязательные отчисления в государственные фонды по всем видам социального страхования;

- расходы на профессиональное обучение работников;
- расходы на культурно-бытовое обслуживание;
- прочие расходы;
- налоги, включаемые в затраты на рабочую силу.

Приказом Росстата от 18.12.2017 № 839 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за составом затрат организации на рабочую силу»⁵ затраты организации на рабочую силу определяются как «сумма вознаграждений в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, расходы организации, связанные, в частности, с обеспечением работников жильем, профессиональным обучением, культурно-бытовым обслуживанием, социальной защитой, включая расходы на пенсионное, медицинское и другие виды страхования, командировочные расходы, а также налоги

⁵ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286069/fb0d51cdfc9ccfa6572667aa003a582b08380997/, (дата обращения: 20.12.2020).

и сборы, связанные с использованием наемной рабочей силы».

Как видно из вышесказанного, большинство статей затрат на персонал непосредственно зависит от численности персонала организации. При этом доля этих затрат в затратах на производство и продажу продукции (товаров, работ, услуг) в России в 2018 г. составила от 11,0 % до 68,1 % в зависимости от вида экономической деятельности предприятия (рис. 1).

По данным исследования PriceWaterhouseCoopers (2013), доля затрат на персонал в выручке российских компаний составила в среднем 10,8 %; по отдельным отраслям до 44 %; доля затрат на персонал в общих затратах – в среднем 12,4 %, по отдельным компаниям/отраслям – до 50,3 %; при этом 93–97 % затрат на персонал, как правило, составляют затраты на его вознаграждение и связанные с ним выплаты.

Таким образом, управление численностью персонала как составная часть управления производительностью труда организации напрямую влияет на структуру бюджета предприятия, его ключевые финансовые показатели, такие, как OIBDA, EBITDA, чистая прибыль и др. Научно обоснованное управление численностью персонала предприятия спо-

Таблица 1 / Table 1

Фактические и плановые показатели компании «Бета» для планирования численности персонала (гипотетический пример) / "Beta" actual and planned indicators for workforce planning (hypothetical example)

| Показатели / Indicators | Фактические показатели компании за последние 3 года / Actual performance of the company for the last 3 years | | | Плановый год / Planned year | Темп прироста год к году / The rate of growth year-on-year | | |
|--|--|---------------|---------------|-----------------------------|--|-----------|-----------|
| | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | | 2020 г. | 2018/2017 | 2019/2018 |
| Выручка (млн руб. в год) | 16 500 | 17 900 | 19 100 | 21 600 | 8,5 % | 6,7 % | 13,1 % |
| Затраты на персонал (руб. в год) | 1 995 744 681 | 2 300 210 526 | 2 503 789 474 | | 15,3 % | 8,9 % | |
| Средние затраты на 1 сотрудника (год) | 954 902 | 1 060 005 | 1 122 776 | | 11,0 % | 5,9 % | |
| Среднесписочная численность персонала | 2 090 | 2 170 | 2 230 | | 3,8 % | 2,8 % | |
| Выручка на 1 сотрудника (млн руб. в год) | 7,89 | 8,25 | 8,57 | | 4,5 % | 3,8 % | |
| Доля затрат на персонал в выручке компании | 12,1 % | 12,9 % | 13,1 % | 12,5 % | 6,2 % | 2,0 % | -4,6 % |

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

способствует повышению его прибыльности и производительности труда, а, следовательно, оказывает прямое влияние на финансовую устойчивость предприятия и его акционерную стоимость.

С другой стороны, целевые финансовые показатели предприятия должны учитываться при планировании численности персонала на перспективные периоды. В противном случае показатели доходности организации могут оказаться недостаточными для обеспечения его устойчивого развития, рыночного уровня вознаграждения работников, повышения их заработной платы в соответствии с темпами роста производительности труда.

Можно выделить три основных подхода к процессу планирования численности персонала организации:

- «сверху-вниз» – планирование производится от верхнеуровневых ключевых показателей бюджета (выручка, прибыльность, планируемая средняя заработная плата и др.);
- «снизу-вверх» – численность планируется для каждой организационной единицы с последующим пошаговым обобщением в планы более крупных подразделений. Расчеты производятся с применением действующих нормативов и экспертной оценки;
- «снизу-вверх / сверху-вниз» – метод, предполагающий согласование результатов, полученных встречными путями.

Рассмотрим гипотетический пример и последовательность расчета целевого значения численности персонала методом «сверху-вниз» от целевых финансовых показателей компании.

Данный метод целесообразно применять в условиях перспективного, стратегического планирования показателей численности персонала и производительности труда, поскольку для достижения полученных значений с высокой вероятностью потребуется поиск путей и возможностей оптимизации трудозатрат за счет проектирования рациональных трудовых процессов, автоматизации труда, передачи неключевых процессов на аутсорсинг и так далее. Данные мероприятия требуют заблаговременного планирования как необходимых сроков для их реализации, так и финансовых вложений.

Период краткосрочного планирования обычно совпадает с финансовым годом для данной организации, поскольку оно является необходимым этапом общего процесса бюджетного планирования.

Целевое значение по численности персонала методом «сверху-вниз» определяется, исходя из целевых значений финансовых показателей предприятия на плановый период и планов по повышению производительности труда. В число таких показателей входят:

- выручка (товарооборот);
- себестоимость продукции;
- EBITDA (прибыль до вычета налогов, процентов, начисленной амортизации);
- OIBDA (операционный доход до вычета амортизации основных средств и нематериальных активов);
- объем произведенной продукции и др.

Для определения целевого значения по численности персонала предприятия может быть использован один из следующих показателей:

Таблица 2 / Table 2

Расчет целевого значения среднесписочной численности персонала компании «Бета», на основании планового значения темпа прироста производительности труда (гипотетический пример) / Calculation of the target value of the average headcount of «Beta», based on the planned value of the growth rate of labor productivity (hypothetical example)

| Показатели / Indicators | Фактические показатели компании за последние 3 года / Actual performance of the company for the last 3 years | | | Плановый год / Planned year | Темп прироста год к году / The rate of growth year-on-year | | |
|--|--|---------------|---------------|-----------------------------|--|-----------|-----------|
| | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | | 2020 г. | 2018/2017 | 2019/2018 |
| Выручка (млн руб. в год) | 16 500 | 17 900 | 19 100 | 21 600 | 8,5 % | 6,7 % | 13,1 % |
| Затраты на персонал (руб. в год) | 1 995 744 681 | 2 300 210 526 | 2 503 789 474 | 2 700 000 000 | 15,3 % | 8,9 % | 7,8 % |
| Средние затраты на 1 сотрудника (год) | 954 902 | 1 060 005 | 1 122 776 | 1 124 159 | 11,0 % | 5,9 % | 0,1 % |
| Среднесписочная численность персонала | 2 090 | 2 170 | 2 230 | 2 402 | 3,8 % | 2,8 % | 7,7 % |
| Выручка на 1 сотрудника (млн руб. в год) | 7,89 | 8,25 | 8,57 | 8,99 | 4,5 % | 3,8 % | 5,0 % |
| Доля затрат на персонал в выручке компании | 12,1 % | 12,9 % | 13,1 % | 12,5 % | 6,2 % | 2,0 % | -4,6 % |

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

- среднесписочная численность персонала – рассчитывается в соответствии с Методикой Росстата⁶;
- численность, усредненная по году. Для расчета данного показателя сумма численности работников по состоянию на последнее число каждого месяца в соответствующем году и на последнее число предыдущего года делится на 13. Либо сумма численности работников по состоянию на последнее число каждого месяца в соответствующем году делится на 12;
- численность персонала по состоянию на последнее число отчетного года (или на последний рабочий день отчетного года).

Заметим, какой бы из показателей ни был принят в организации для планирования целевого значения по численности, важно, чтобы все заинтересованные стороны (руководство компании, службы управления персоналом, финансовая служба, акционеры и др.) одинаково понимали, как он планируется и контролируется в качестве целевого и как рассчитывается.

Рассмотрим гипотетический пример расчета целевого значения показателя численности персонала для условной компании «Бета» (табл. 1). Для этого зададим условия:

⁶ Приказ Росстата от 27.11.2019 № 711 «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339006/ (дата обращения: 20.12.2020)

- за целевой показатель производительности труда предприятия примем показатель: выручка за отчетный год / среднесписочная численность персонала за отчетный год;
- прирост показателя производительности труда год к году должен составлять не менее 5 %.
- показатель «доля затрат на персонал в выручке компании» должен составлять не более 12,5 %.
- средние затраты на сотрудника в плановом году должны увеличиться не менее чем на 3,5 % к предыдущему году.

Из табл. 1 следует, что компания в 2020 г. планирует существенное повышение своей эффективности, увеличение выручки и снижение доли затрат на персонал в выручке. Рассчитаем целевую среднесписочную численность персонала на плановый период, исходя из требования прироста производительности труда по показателю «выручка на 1 сотрудника компании» не менее 5 % к предыдущему году.

Для этого показатель «выручка на 1 сотрудника» за 2019 г. умножим на 1,05 и разделим плановую выручку 2020 г. на получившийся показатель производительности труда. Таким образом, расчетная среднесписочная численность персонала составит 2402 единицы. Для расчета затрат на персонал на 2020 г. разделим показатель выручки на 2020 г. на плановый показатель доли затрат на персонал в выручке (12,5 %). Далее рассчитаем средние затраты в год на 1 сотрудника. Консолидированные результаты расчетов представлены в табл. 2.

Анализ результатов расчетов показывает, что при выполнении условий по росту производитель-

Таблица 3 / Table 3

Расчет целевого значения среднесписочной численности персонала компании «Бета», с учетом целевых показателей по затратам на персонал (гипотетический пример) / Calculation of the target value of the average number of employees of the company «Beta», taking into account the target indicators for personnel costs (hypothetical example)

| Показатели / Indicators | Фактические показатели компании за последние 3 года / Actual performance of the company for the last 3 years | | | Плановый год / Planned year | Темп прироста год к году / The rate of growth year-on-year | | |
|--|--|---------------|---------------|-----------------------------|--|-----------|-----------|
| | 2017 | 2018 | 2019 | | 2020 | 2018/2017 | 2019/2018 |
| Выручка (млн руб. в год) | 16 500 | 17 900 | 19 100 | 21 600 | 8,5 % | 6,7 % | 13,1 % |
| Затраты на персонал (руб. в год) | 1 995 744 681 | 2 300 210 526 | 2 503 789 474 | 2 700 000 000 | 15,3 % | 8,9 % | 7,8 % |
| Средние затраты на 1 сотрудника (год) | 954 902 | 1 060 005 | 1 122 776 | 1 162 073 | 11,0 % | 5,9 % | 3,5 % |
| Среднесписочная численность персонала | 2 090 | 2 170 | 2 230 | 2 323 | 3,8 % | 2,8 % | 4,2 % |
| Выручка на 1 сотрудника (млн руб. в год) | 7,89 | 8,25 | 8,57 | 9,30 | 4,5 % | 3,8 % | 8,5 % |
| Доля затрат на персонал в выручке компании | 12,1 % | 12,9 % | 13,1 % | 12,5 % | 6,2 % | 2,0 % | -4,6 % |

Источник / Source: разработано автором / compiled by the author.

ности труда на предприятии практически не увеличиваются удельные расходы на персонал. А это означает, что организация не будет иметь возможности увеличить заработную плату работникам, поощрить их за рост производительности труда. Эта ситуация неблагоприятна для удержания высококвалифицированных специалистов, мотивирования работников к повышению производительности труда, поддержания привлекательности компании как работодателя на рынке труда.

Чтобы учесть требование по увеличению удельных затрат на персонал, необходимо рассчитать целевую численность персонала компании и другим способом – от целевого объема затрат на персонал. В этом случае средние затраты на персонал в год на 1 сотрудника за 2019 г. умножаются на 1,035 (таким образом, выполняется условие о приросте средних затрат на сотрудника на 3,5 %). Разделив рассчитанный объем затрат на персонал на рассчитанный объем средних затрат на одного сотрудника, получим целевую среднесписочную численность персонала, равную 2323 единицам.

Показатели эффективности компании «Бета» будут выглядеть в этом случае следующим образом (табл. 3).

Таким образом, расчетный прирост среднесписочной численности персонала в 2020 г. к 2019-му году составит: $2323 - 2230 = 93$ штатные единицы (+4,2 %); при этом прирост производительности труда по показателю «выручка на 1 сотрудника» будет равен 8,5 %.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование показало, что расчет целевого показателя по численности персонала предприятия методом «сверху-вниз» должен базироваться на показателях финансовой результативности и эффективности организации. При принятии решения об установлении целевого показателя по численности персонала предприятия на плановый период в целях бюджетирования ответственными лицами должны учитываться текущие и перспективные цели предприятия, его стадия развития, другие абсолютные и относительные показатели, такие, как «объем производства на 1 сотрудника», «доля затрат на персонал в себестоимости продукции» и др. Конкретный состав показателей, на которые необходимо ориентироваться при планировании численности персонала, определяется с учетом мнения участников бюджетного процесса (акционеры, руководство предприятия, финансовая служба, служба по работе с персоналом, профсоюзы и др.).

Целевой показатель численности персонала предприятия, рассчитанный данным методом, задает ориентир, придерживаясь которого, предприятие снижает риски превышения бюджета затрат на персонал организации, что способствует достижению им целевых бюджетных значений по доходности. Если же рассчитанный таким образом показатель численности персонала не совпадет с тем, который будет рассчитан «снизу-вверх» по действующим нормативам,

предприятию потребуется решить задачи оптимизации трудовых процессов и снижения их трудоемкости.

Полученные в работе результаты могут использоваться кадровыми и финансовыми службами предприятий коммерческого и государственного секторов в целях обоснованного планирования численности персонала в рамках бюджетно-

го процесса, для формирования перспективных планов по повышению производительности труда предприятия и определения целевых значений показателей производительности труда. В целях преподавания – в рамках курсов, посвященных вопросам планирования персонала, бюджетирования затрат на персонал, аналитики работы с персоналом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Nguyen P.A., Nguyen A.H., Ngo T.P., Nguyen P.V. The relationship between productivity and firm's performance: Evidence from listed firms in Vietnam stock exchange. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2019;6(3):131-140.
2. Котова Л.П. Управление производительностью труда – основа роста конкурентоспособности организации. *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2010;(11):12-22.
3. Adamišín P., Šindleryová I.B., Dančišinová L. Wage development in comparison with labour productivity development – Warning Slovak national example. *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration*. 2020;28(2):115.
4. Ha V.D. The interactive and causal relationship between productivity and financial sustainability of people's credit funds in Vietnam. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. 2020;9(1):115-125.
5. Быстров В.А., Ковган С.Ю., Морозова А.В. Взаимосвязь человеческого капитала, заработной платы и производительности труда персонала ОАО «Славино». *Вестник Сибирского государственного индустриального университета*. 2018;4(26):55-58.
6. Martins P., Quelhas A.P. Workforce planning and financing on a production/capital discrete-time model. *International Transactions in Operational Research*. 2016;vol.23(3):507-538.
7. Кучина Е.В., Коркина Т.А. Управление производительностью труда как инструмент обеспечения конкурентоспособности предприятий в сфере услуг. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2019;9(431):166-174.
8. Сидоркина С.В., Филимонова И.В. Современные методы планирования численности персонала при проектировании гостинично-ресторанного комплекса. *Экономика образования*. 2018;4(107):132-139.
9. Омельченко И.Б. Нормирование труда в Российской Федерации как важнейший инструмент повышения производительности труда. *Организация и нормирование труда: наука, образование, практика. Сборник научных трудов. Минск. Белорусский национальный технический университет (Минск);2018:203-216.*
10. Mihi-Ramirez A., Melchor-Ferrer E., Sobieraj J. Integration and productivity of labor factor in Europe. Perspective from nationality and the attainment level. *Engineering Economics*. 2020;31(1):18-25.
11. Kheyfets, V.A., Chernova, V.Y. Sustainable agriculture in Russia: Research on the dynamics of innovation activity and labor productivity. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 2019;7(2):814-824.
12. Долженкова Ю.В., Полевая М.В., Камнева Е.В. Состояние и перспективы роста производительности труда работников в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». *Экономика. Налоги. Право*. 2019;6,vol.12:6-16.
13. Izvercianu M., Vartolomei-M M., Staicu F., Vartolomei M. Sensitive analysis as strategic solution in reorganization management process. *Annals of DAAAM and Proceedings of the International DAAAM Symposium*.2009;561-562.
14. Гумеров А.В., Полюшко Ю.Н., Дараган А.В. Прогнозирование производственных показателей функционирования компании с использованием трендовой модели. *Горизонты экономики*. 2019;6(52):28-31.
15. Кучина Е.В. Управление производительностью труда промышленных компаний. *Известия Уральского государственного экономического университета*. 2015;5(61):50-57.
16. Li H., Santos C.A., Fuciec A., et al. Optimizing the Labor Strategy of a Professional Service Firm. *IEEE Transactions on Engineering Management*. 2019;vol. 66(3):443-458.
17. Doumic M., Perthame B., Ribes E., et al. Toward an integrated workforce planning framework using structured equations. *European Journal of Operational Research*. 2017;vol. 262(1):217-230.
18. Ряхимов Ю.И., Кашина М.Ю. Производительность как фактор оптимизации численности персонала. *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2011;(3):36-44.
19. Саратов С.Ю., Тихомиров А.Н. Обеспечение роста производительности труда и регулирование численности персонала в ОАО «РЖД». *Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики // Труды международной научно-практической конференции. М.: Арт-Бизнес-Центр. 2016:11-12.*
20. Сидоркина С., Шеходанов Д. Гибкие графики работы как инструмент оптимизации рабочего времени персонала розничных сетей. *Кадровик*. 2015;(9):52-58.
21. Минченкова О.Ю. *Управление персоналом: система бюджетирования: учебное пособие / О.Ю. Минченкова, Н.В. Федорова. М.: КНОРУС; 2006. 224 с.*
22. Костин Л.А. *Международная организация труда. М.: Издательство «Экзамен»; 2002. 416 с.*

REFERENCES

1. Nguyen P.A., Nguyen A.H., Ngo T.P., Nguyen P.V. The relationship between productivity and firm's performance: Evidence from listed firms in Vietnam stock exchange. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2019;6(3):131-140.
2. Kotova L. R. labor productivity Management-the basis for the growth of the organization's competitiveness. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*. 2010;(11):12-22. (In Russ.).
3. Adamišin P., Šindleryová I.B., Dančišinová L. Wage development in comparison with labour productivity development – Warning Slovak national example. *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration*. 2020;28(2):115.
4. Ha V.D. The interactive and causal relationship between productivity and financial sustainability of people's credit funds in Vietnam. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. 2020;9(1):115-125.
5. Bystrov V. A., Kovgan S. Yu., Morozova A.V. The relationship of human capital, wages and productivity of personnel of JSC "Slavino". *Vestnik Sibirskogo gosudarstvennogo industrial'nogo universiteta*. 2018;4(26):55-58. (In Russ.).
6. Martins P., Quelhas A.P. Workforce planning and financing on a production/capital discrete-time model. *International Transactions in Operational Research*. 2016;23 (3):507-538.
7. Kuchina E. V., Korkina T. A. Labor productivity Management as a tool for ensuring the competitiveness of enterprises in the service sector. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2019;9(431):166-174. (In Russ.).
8. Sidorkina S. V., Filimonova I. V. Modern methods of planning the number of personnel in the design of a hotel and restaurant complex. *Ekonomika obrazovaniya*. 2018;4(107):132-139. (In Russ.).
9. Omelchenko I. B. Labor rationing in the Russian Federation as the most important tool for improving labor productivity. Organization and rationing of labor: science, education, practice. Collection of proceedings. Minsk.: Belorusskii natsional'nyi tekhnicheskii universitet (Minsk); 2018:203-216. (In Russ.).
10. Mihi-Ramirez A., Melchor-Ferrer E., Sobieraj J. Integration and productivity of labor factor in Europe. Perspective from nationality and the attainment level. *Engineering Economics*. 2020;31(1):18-25.
11. Kheyfets B.A., Chernova V.Y. Sustainable agriculture in Russia: Research on the dynamics of innovation activity and labor productivity. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 2019;7(2):814-824.
12. Dolzhenkova Yu. V., Polevaya M. V., Kamneva E. V. State and prospects of labor productivity growth in the framework of the national project "Labor productivity and employment support". *Ekonomika. Nalogi. Pravo*. 2019;12(6):6-16. (In Russ.).
13. Izvercianu M., Vartolomei-M M., Staicu F., Vartolomei M. Sensitive analysis as strategic solution in reorganization management process. *Annals of DAAAM and Proceedings of the International DAAAM Symposium*. 2009:561-562.
14. Gumerov A.V., Polyushko Yu. N., Daragan A.V. Forecasting production indicators of the company's functioning using a trend model. *Gorizonty ekonomiki*. 2019;6(52):28-31. (In Russ.).
15. Kuchina E. V. Labor productivity management of industrial companies. *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. 2015;5(61):50-57. (In Russ.).
16. Li H., Santos C.A., Fuciec A., et al. Optimizing the labor strategy of a professional service firm. *IEEE Transactions on Engineering Management*. 2019;66(3):443-458.
17. Doumic M., Perthame B., Ribes E., et al. Toward an integrated workforce planning framework using structured equations. *European Journal of Operational Research*. 2017; 262(1):217-230.
18. Ryakhimov Yu. I., Kashina M. Yu. Productivity as a factor in optimizing the number of personnel. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*. 2011;(3):36-44. (In Russ.).
19. Saratov S. Yu., Tikhomirov A. N. Ensuring the growth of labor productivity and regulating the number of personnel in JSC "Russian Railways". Increasing labor productivity in transport is a source of development and competitiveness of the national economy. Proceedings of the international scientific and practical conference. M.: Art-Biznes-Tsentr; 2016, p.11-12. (In Russ.).
20. Sidorkina S., Shekhodanov D. Flexible work schedules as a tool for optimizing the working time of retail staff. *Kadrovik*. 2015;(9):52-58. (In Russ.).
21. Minchenkova O. Yu. Personnel management: budgeting system: textbook/O. Yu. Minchenkova, N. V. Fedorova – M.: KNORUS; 2006, p.224. (In Russ.).
22. Kostin L. A. International labor organization. M.: Izdatel'stvo "Ekzamen"; 2002, p.416 (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Светлана Викторовна Сидоркина — кандидат экономических наук, доцент Департамента психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет; Директор по организационному проектированию, ООО «Т2 Мобайл», Москва, Россия
Svetlana V. Sidorkina – Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University; Organizational Design Director, T2 Mobile LLC, Moscow, Russia
 svetlana-sidorkina@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 09.11.2020; после рецензирования 23.01.2021, принята к публикации 26.01.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 09.11.2020; reviewed on 23.01.2021, accepted for publication on 26.01.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-97-111

УДК 316.354

JEL J24

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РЕКРУТМЕНТА: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В.Н. МининаСанкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-2785-655X>**О.Б. Чижова**ООО «Газпромнефть НТЦ», Санкт-Петербург, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-7708-2214>**АННОТАЦИЯ**

В статье предложен авторский подход к оценке социальной эффективности цифровых технологий, используемых в управлении человеческими ресурсами организации. Его актуальность обусловлена рядом обстоятельств: высокие темпы цифровизации ключевых функций управления человеческими ресурсами; внедрение цифровых технологий, рассматриваемых через призму экономических результатов, получаемых бизнесом, в то время как социальные результаты остаются «в тени»; отсутствие в литературе однозначного ответа на вопросы, что представляют собой социальные результаты цифровизации и как их измерить.

Статья опирается на материалы эмпирического исследования, выполненного авторами в стиле кейс-стади, в качестве которого использовалась цифровая технология Skillaz, применяемая рядом российских компаний в целях повышения эффективности рекрутмента персонала. В основу дизайна исследования положена гарвардская модель управления человеческими ресурсами, позволяющая трактовать результаты принимаемых управленческих решений, связанных с персоналом, как баланс интересов ключевых стейкхолдеров. В исследуемом кейсе рассматривались только те стейкхолдеры, которые принимали непосредственное участие во внедрении Skillaz и являются его пользователями. В качестве методов сбора первичной информации выступали глубинное полуструктурированное интервью с экспертами, опрос специалистов по подбору персонала крупного промышленного предприятия и анализ документов по рекрутменту. Апробация разработанной авторами методики показала, что она дает возможность достаточно полно охарактеризовать функциональную удовлетворенность пользователей Skillaz, но недостаточна для оценки их эмоциональной удовлетворенности. Дальнейшие исследования в данной области связаны с доработкой инструментария по более полному отражению эмоциональных аспектов работы с цифровыми технологиями в управлении человеческими ресурсами.

Ключевые слова: цифровая технология; социальная эффективность; рекрутмент; Skillaz; методика оценки; стейкхолдеры; удовлетворенность.

Для цитирования: Минина В.Н., Чижова О.Б. Оценка социальной эффективности цифровых технологий рекрутмента: опыт эмпирического исследования. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):97-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-97-111.

ORIGINAL PAPER

EVALUATION OF SOCIAL EFFECTIVENESS OF DIGITAL RECRUITMENT TECHNOLOGIES: EMPIRICAL RESEARCH STUDY

V.N. MininaSaint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2785-655X>**O.B. Chizhova**Gazpromneft STC LLC Saint Petersburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-7708-2214>

© Минина В.Н., Чижова О.Б., 2021

ABSTRACT

The article proposes the author's approach to assessing the social effectiveness of digital technologies used in human resource management of an organization. Its relevance is due to a number of circumstances: high rates of digitalization of key functions of human resource management; the introduction of digital technologies, viewed through the prism of economic results obtained by business, while social results remain "in the shadow"; the absence in the literature of an unambiguous answer to questions about the social consequences of digitalization and how to measure them. The study is based on empirical data collected by the authors as part of a case study that used Skillaz digital technology, which is being used by a number of Russian companies to improve recruitment efficiency. The design of the study is based on the Harvard model of human resource management, which allows interpreting the results of personnel-related decisions as a balance of interests of key stakeholders. The case study considered only those stakeholders who were directly involved in the implementation of Skillaz and are its users. Methods for collecting primary information were in-depth semi-structured interviews with experts, a survey of specialists on the recruitment specialists of a large industrial enterprise, and analysis of hiring documents. The approbation of the methodology developed by the authors showed that it allows us to characterize the functional satisfaction of Skillaz users in sufficient detail, but not enough to assess their emotional satisfaction. Further research in this area is related to the improvement of tools to better reflect the emotional aspects of working with digital technologies in human resource management.

Keywords: digital technology; social effectiveness; recruitment; Skillaz; evaluation methods; stakeholders; satisfaction.

For citation: Minina V. N., Chizhova O. B. Evaluation of social effectiveness of digital recruitment technologies: empirical research study. *Social and labor research*. 2021;42(1):97-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-97-111.

ВВЕДЕНИЕ

Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами развиваются стремительно. Особенно это заметно в сфере рекрутмента персонала¹, где ярко проявляют себя такие тенденции, как применение искусственного интеллекта: HR-ботов, VIAR-технологий и др.; интеграция данных о кандидатах (мэтчинг); работа с большими данными и HR-аналитика как инструменты рекрутмента. Широко используются поиск кандидатов в социальных сетях (Social Media Recruitment); онлайн поиск, включая мобильные приложения; роботизированный поиск (HR-боты, ATS-системы); технологии онлайн отбора (онлайн оценка кандидатов, видеointервью и др.) [1]. У большинства работников, выходящих на рынок труда, есть профили в социальных сетях или на других профессиональных площадках, поэтому цифровые технологии постепенно вытесняют традиционные.

Выгода от внедрения цифровых технологий в рекрутмент кажется очевидной: сокращаются временные затраты на подбор; расширяется зона поиска кандидатов; увеличивается пул кандидатов; создаются предпосылки для оптимизации штата рекрутеров. Сам процесс рекрутмента становится более управляемым.

¹ Новые правила игры в цифровую эпоху. Исследование «Делойта» «Международные тенденции в сфере управления персоналом» за 2017 год. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/hc-2017-global-human-capital-trends-gx-ru.pdf>

Однако цифровые технологии порождают социальные риски, связанные как с адаптацией к работе с ними, так и с появлением новых практик подбора, социальные эффекты которых трудно определить однозначно. Поэтому возникают вопросы: какова социальная эффективность цифровых технологий рекрутмента, как ее измерить?

Мы попытались ответить на поставленный вопрос, взяв в качестве примера Skillaz как технологию рекрутмента, используемую рядом крупных российских компаний. Наша задача состояла в том, чтобы разработать методический подход к оценке социальной эффективности данной технологии и апробировать его на конкретном кейсе. В данной статье описаны общая логика и методика исследования, приведены некоторые результаты ее применения.

Статья состоит из трех частей. В первой части приведена общая информация о проекте внедрения Skillaz в процесс рекрутмента исследуемой компании. Во второй части приведена авторская методика оценки социальной эффективности Skillaz. В третьей части представлены результаты пилотного исследования по оценке социальной эффективности данной технологии.

ПРОЕКТ ВНЕДРЕНИЯ SKILLAZ

Российская компания «Skillaz» разработала облачную технологию рекрутмента персонала с одноименным названием, помогающую HR-специалистам в поиске и оценке кандидатов, а также в последующей аналитике рекрутмента.

Применяя эту технологию, можно осуществлять автоматический поиск кандидатов, рассылать им приглашения, использовать различные форматы предварительной оценки соискателей в онлайн режиме (опросники, тесты, кейсы, элементы геймификации); поиск кандидатов и первичная коммуникация с ними может осуществляться HR-ботом. Технология позволяет проводить поиск кандидатов на рабочих сайтах и в социальных медиа (социальных сетях Интернета), импортировать резюме в базу кандидатов. Также она может встраиваться в корпоративный сайт компании в качестве плагина (программного модуля, расширяющего возможности использования основной программы) и интегрироваться с системами онлайн оценки, с SAP, IBM, Oracle и др.

Технология Skillaz позволяет частично автоматизировать коммуникации с кандидатами благодаря использованию автоматического звонка, SMS-информирования, электронной почтовой рассылки, сообщений в социальных сетях и мессенджерах. При необходимости работодатель имеет возможность запросить от кандидата короткие видео- и аудио-интервью [2]. В Skillaz входят различные модули: поиск резюме, ATS-система, видеоподбор, опросы и тесты, оценка и проверка кандидатов, аналитика подбора. Клиенты самостоятельно выбирают те функции, которые им требуются.

Явные преимущества этой технологии перед другими привлекают внимание крупных работодателей, осуществляющих массовый рекрутмент. Изучаемая нами компания не стала исключением.

До внедрения Skillaz в процесс рекрутмента линейного персонала в компании не было единой базы кандидатов: каждый специалист по подбору персонала вел отчетность в любой удобной для него форме (бумажной, таблица MS Excel, иногда без отчетности). Формирование кадрового резерва также проходило в программе MS Excel в ручном формате. Как следствие, отсутствовала единая база данных и прозрачная аналитика по подбору линейного персонала.

Принимая решение о внедрении Skillaz, компания ориентировалась на повышение количества и качества получаемых резюме; генерацию дополнительного потока кандидатов посредством таргетированной рекламы; оптимизацию работы рекрутеров; повышение качества аналитической работы, в том числе связанной с формированием кадрового резерва.

Технология тестировалась на соответствие требованиям Федеральной службы по техническому и экспортному контролю (ФСТЭК) России и полу-

чила подтверждение в надежности защиты персональных данных. Кроме того, анализировались потенциальные возможности развития системы для решения задач автоматизации рекрутмента. Было установлено, что Skillaz способна решать следующие задачи: автоматизированный поиск кандидатов по базам резюме рабочих сайтов, с которыми система интегрирована; роботизированная коммуникация с кандидатами (тесты, игры, видеоподбор, верификационное интервью); digital-оценка кандидатов по заданному сценарию и их ранжирование. В итоге, было принято положительное решение, поскольку технология отвечала предъявляемым компанией требованиям.

Руководство компании оценивало данную технологию как экономически выгодную, снижающую издержки на подбор персонала. Реализация пилотного проекта показала, что внедрение технологии Skillaz во многом оправдало предварительные оценки ее экономической целесообразности. В то же время были выявлены и ее ограничения, обусловленные как техническими (наличие и пропускная способность сети Интернет, отсутствие подключения к ряду порталов, например, avito.ru) и экономическими (удорожание технологии в случае подключения дополнительных опций, например, SMS-рассылки) факторами, так и социальными факторами, связанными с изменением практики работы рекрутеров. При этом следует отметить, что влияние социальных факторов является наименее изученной и наиболее сложной темой, касающейся внедрения цифровых технологий.

В нашем исследовании предпринята попытка разработать методику оценки социальной эффективности внедрения цифровой технологии в практику управления человеческими ресурсами на примере Skillaz.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕХНОЛОГИИ SKILLAZ

Прежде чем оценивать социальную эффективность цифровой технологии, надо разобраться с принципиальными вопросами: как социальные факторы влияют на успешность внедрения цифровой технологии в управление человеческими ресурсами и как сама цифровизация воздействует на социальные отношения в организации?

Для ответа на поставленные вопросы важно определить, какая из теоретических моделей управления человеческими ресурсами позволяет уловить это взаимовлияние. Предварительный анализ концепций управления человеческими ре-

сурсами позволил нам остановить выбор на гарвардской модели [3]. Почему именно эта модель?

Разработчики модели во главе с известнейшим ученым-кибернетиком Стаффордом Биром (1984) [4] и ее последователи (в частности, Боксалл П.Ф., 1992) [5] исходят из принципиально важных с точки зрения цифровизации положений:

- работники являются потенциальными активами, а не затратами компании; признается их значимая роль в развитии компании;
- принятие управленческих решений, касающихся персонала, затрагивает отношения ключевых стейкхолдеров компании (групп влияния) и имеет разные последствия для них;
- управленческие решения, касающиеся персонала, имеют долговременные последствия, что приводит к необходимости реализации стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами;
- ответственность за согласование организационной стратегии с кадровой политикой принимают на себя линейные руководители, которые ближе всех к рядовым сотрудникам компании;
- на стратегические решения компании влияет широкий круг факторов, среди которых социально-культурные и социально-психологические факторы играют не последнюю роль;
- важными условиями эффективности управления человеческими ресурсами являются учет интересов стейкхолдеров, их согласование и достижение компромисса, явного или скрытого [6; 7].

Использование в качестве теоретической основы гарвардской модели управления человеческими ресурсами дает возможность анализировать процесс принятия решений о внедрении цифровых технологий в управление человеческими ресурсами через призму взаимодействия интересов стейкхолдеров компании. Она дает ключ к оценке эффективности управленческих решений с помощью критериев согласования интересов стейкхолдеров и достижения консенсуса. Данная модель фокусирует внимание не столько на технологических аспектах, сколько на социальных отношениях, возникающих вокруг новых технологий и технологических решений.

Опираясь на гарвардскую модель, мы определили социальные результаты от внедрения цифровых технологий рекрутмента как степень реализации запросов и ожиданий заинтересованных сторон, которую можно оценить с помощью показателей удовлетворенности, а социальную эффективность – как уровень сбалансированности инте-

ресов ключевых стейкхолдеров, выражающийся в согласованности показателей их удовлетворенности работой с данной технологией.

Для оценки удовлетворенности были выделены следующие показатели:

- индекс удовлетворенности нового сотрудника работой (соответствие ожиданий кандидата реальным условиям работы в компании);
- индекс удовлетворенности внутреннего заказчика, который запрашивал подбор (соответствие ожиданий внутреннего заказчика реально оказанной услуге по рекрутменту с использованием технологии);
- индекс удовлетворенности специалистов по подбору работой с цифровой технологией;
- индекс готовности специалистов по подбору рекомендовать цифровую технологию «коллегам по цеху».

В кейсе со Skillaz из-за ограниченности исследовательских возможностей в качестве заинтересованных сторон были выделены не все стейкхолдеры, а только те представители компании, к которым был открыт доступ: непосредственно заинтересованные в повышении эффективности рекрутмента, и специалисты по подбору персонала. Они являются активными пользователями технологии Skillaz.

В эмпирическом исследовании анализировался уровень их удовлетворенности Skillaz. Концепт «удовлетворенность» операционализирован с помощью двух субкатегорий удовлетворенности: функциональной и эмоциональной. Функциональная удовлетворенность оценивалась с помощью параметров удобства работы с данной технологией: достаточность инструментов и функций, их значимость для работы пользователя, а также удовлетворенность пользователя работой с существующим набором инструментов и функций Skillaz. Эмоциональная удовлетворенность оценивалась через проявления эмоций пользователей в ходе работы со Skillaz.

В качестве методов сбора первичной информации использовались: полуструктурированное глубинное интервью с экспертами; опрос специалистов по подбору персонала; анализ показателей рекрутмента персонала компании.

Гайд интервью содержал вопросы, которые характеризуют удовлетворенность экспертов работой с технологией. Информантов спрашивали, для решения каких задач используется Skillaz; что нравится, а что нет в использовании данной технологии; как ведется работа с данными о кандидатах, что в ней устраивает, а что нет; что нового

появилось в организации работы подчиненных и контроле их деятельности, в работе самого эксперта; как изменился процесс принятия решений; как трансформировался процесс коммуникаций между линейными руководителями и специалистами по подбору персонала, и как эти трансформации оценивают эксперты.

Экспертами выступали руководитель направления подбора и адаптации персонала, главный HR-специалист и специалист по работе с имиджем работодателя. Они занимались внедрением и «приземлением» Skillaz в процесс рекрутмента линейного персонала.

Для опроса специалистов по подбору персонала была разработана анкета из 10 полуоткрытых и открытых вопросов. Вопросы анкеты формировались на основе рефлексивной методики «выявления ценностей» Г.И. Саганенко, а также методики открытых вопросов² [8; 9; 10] таким образом, чтобы можно было оценить и функциональную, и эмоциональную удовлетворенность (см. приложение). Такой подход позволил зафиксировать личностные представления и предпочтения респондентов; провести количественные оценки индивидуальной значимости названных респондентами аспектов; выявить обобщенные категории (классы) в суждениях; получить статистические оценки в результате подсчета количественных показателей в группах респондентов.

Был проведен сплошной опрос рекрутеров – 18 специалистов по подбору персонала, 5 вернувшихся анкет были исключены из анализа по причинам некачественного заполнения.

Полученные данные группировались и анализировались по следующей схеме:

- ответы на нулевой вопрос позволили разделить функции специалистов по подбору на рекрутеров и ресечеров, что важно в условиях цифровой технологии;
- ответы на первые два вопроса позволили выявить и оценить 10 наиболее значимых для рекрутеров аспектов работы со Skillaz. Вопрос 3 – дополнение к предыдущим двум вопросам, когда предлагается вариант обобщенной, итоговой оценки изучаемой в вопросе коллизии. Вопросы 4а и 4б являются вопросами полуоткрытого типа. Ответы на вопрос 4а позволяют увидеть, как распределяется рабочее время в процентах между основными рабочими функциями. Вопрос 4б посвящен оценке эмоций,

которые рекрутеры испытывают в течение рабочего дня при выполнении рабочих функций, например, при взаимодействии с кандидатами, при работе в Skillaz и т. д.;

- ответы на вопрос 5а помогают выявить те функции Skillaz, которые рекрутеры используют, а также определить в процентном отношении экономию рабочего времени благодаря данной функции, а вопрос 5б – оценить частоту использования вышеназванных функций;
- вопрос 6 касается тех функций цифровой технологии, которые не используются в данный момент в компании, но могут быть добавлены со стороны компании-разработчика. Отвечая на вопрос 6, респонденты выбирали необходимые им функции, а также ранжировали их по значимости;
- вопросы 7, 8, 9, 10 являются открытыми. Ответы на них дают информацию о том, как цифровая технология повлияла на процесс и результаты работы рекрутеров, а также о том, готовы ли они рекомендовать цифровую технологию «коллегам по цеху». Вопрос 10 позволил оценить, каких навыков и знаний в работе с цифровой технологией недостает рекрутерам.

Ответы на вопросы 1,2 и 5б стали основой оценки функциональной удовлетворенности пользователей цифровой технологии. Для расчета использовались следующие формулы:

$$FУ=(У1-У2)+У5б; \quad FУ=\{-1;2\},$$

где:

FУ – индекс функциональной удовлетворенности пользователей;

У1 – показатель функциональной удовлетворенности по 1 вопросу;

У2 – показатель функциональной удовлетворенности по 2 вопросу;

У5б – показатель функциональной удовлетворенности по 5б вопросу.

$$У1 = \sum_{i=1}^N \frac{\Pi_i}{\sum \Pi} \cdot a_i; \quad У1=\{0;1\},$$

где:

Π_i – популярность i-ой категории;

$\sum \Pi$ – сумма показателей популярности всех категорий;

N – количество категорий;

a_i – удовлетворённость i-ой категорией.

$$У2 = \sum_{i=1}^N \frac{\Pi_i}{\sum \Pi} \cdot b_i; \quad У2=\{0;1\},$$

где:

Π_i – популярность i-ой категории;

² Концептуальные аспекты развития человеческих ресурсов. URL://http://upravlenkam.ru/page106/page155/index.html (дата обращения: 2.11.2020).

$\Sigma \Pi$ – сумма показателей популярности всех категорий;

N – количество категорий;

b_i – неудовлетворённость i -ой категорией.

$$Y5b = \frac{N_{\Pi}}{N_{\Pi} + N_0}; \quad Y5b = \{0;1\},$$

где:

N_{Π} – количество часто используемых функций;

N_0 – количество редко используемых функций.

Чтобы функция считалась часто используемой, необходимо одновременное выполнение двух условий:

- частота использования функции должна составлять 10 раз в месяц или выше;
- число респондентов, использующих функцию, должно быть не менее половины их числа.

Функции, которые не соответствуют хотя бы одному из условий, считаются редко используемыми.

Значение индекса функциональной удовлетворенности (ФУ) пользователей может варьироваться от -1 до 2. Если значение индекса равно или больше 0,5, то можно говорить о функциональной удовлетворенности пользователей. Если значение индекса меньше 0,5, можно сделать вывод о функциональной неудовлетворенности пользователей технологией.

Количественно эмоциональная удовлетворенность пользователей оценивалась с помощью ответов на вопросы 3, 4b, 9. Расчет показателей осуществлялся по формулам:

$$\text{ЭУ} = Y3 + Y4b + Y9; \quad \text{ЭУ} = \{0;3\},$$

где:

ЭУ – индекс эмоциональной удовлетворенности пользователей;

Y3 – показатель эмоциональной удовлетворенности по 3 вопросу;

Y4b – показатель эмоциональной удовлетворенности по 4b вопросу;

Y9 – показатель эмоциональной удовлетворенности по 9 вопросу.

$$Y3 = \frac{\sum_{t=1}^N W_t}{N}; \quad Y3 = \{0;1\},$$

где:

W – процент хороших ситуаций в работе со Skillaz, указанный каждым респондентом;

N – количество респондентов.

$$Y4b = \frac{\sum_{t=1}^N A_t}{N}; \quad Y4b = \{0;1\},$$

где:

A_t – процент положительных эмоций при работе со Skillaz, указанный t -м респондентом;

N – количество респондентов.

$$Y9 = \frac{R}{N}; \quad Y9 = \{0;1\},$$

где:

R – количество респондентов, готовых рекомендовать Skillaz коллеге;

N – количество респондентов.

При значении индекса эмоциональной удовлетворенности (ЭУ) 1.5 и более можно говорить об эмоциональной удовлетворенности пользователей. Если значение индекса эмоциональной удовлетворенности меньше 1.5, то можно сделать вывод о неудовлетворенности пользователей.

Общая удовлетворенность складывается из индексов функциональной и эмоциональной удовлетворенности респондентов (см. формулы расчета):

$$CЭ = ФУ + ЭУ; \quad CЭ = \{-1;5\},$$

где:

CЭ – интегральный показатель удовлетворенности цифровой технологии;

ФУ – индекс функциональной удовлетворенности пользователей;

ЭУ – индекс эмоциональной удовлетворенности пользователей.

Значение интегрального показателя удовлетворенности может варьироваться от -1 до 5. Если интегральный показатель равен или больше 2, то можно говорить о том, что цифровая технология оценивается пользователями как эффективная.

Методика позволяет также провести качественный анализ функциональной и эмоциональной удовлетворенности пользователей и социальной эффективности в целом. Например, качественный анализ взаимосвязи ответов на вопросы 4a и 4b дает возможность не просто выявить преобладающий эмоциональный фон при работе с технологией, но и проанализировать его с учетом доли рабочего времени, затрачиваемого на работу с цифровой технологией. Эмоциональную удовлетворенность можно также оценить с помощью анализа модальности ответов респондентов на открытые вопросы (7, 8, 9 и 10 вопросы).

Для оценки удовлетворенности организаторов процесса рекрутмента работой с технологией Skillaz проводился качественный анализ ответов экспертов. Выделялись ключевые факторы и/или функции, которые вызывают негативные и/или позитивные эмоции при работе с технологией. Соотношение данных факторов и испытываемых эмоций при работе с технологией позволило выявить эти факторы.

Таблица 1 / Table 1

Позитивные аспекты функциональной работы в Skillaz / Positive aspects of functional work in Skillaz

| Функциональный аспект / Functional aspect | Позитивная характеристика / Positive characteristic | Пояснение респондентов / Explanation of respondents |
|---|--|--|
| Создание единой базы кандидатов | Единая база | Единая база – сбор информации от стадии заявки до трудоустройства. Возможность взаимозаменяемости специалистов |
| | Возможность работать в программе нескольким пользователям | В одно время работают все сотрудники и вносят изменения |
| | Доступ ко всем данным | Можно найти информацию по другим отделам |
| Синхронизация поиска с работными сайтами | Автопоиск | Сбор релевантных кандидатов в витрине через работные сайты |
| | Автозаполнение карточки кандидата/ синхронизация с работными сайтами | Синхронизация программы с работными сайтами для быстрого сбора и обработки откликов |
| Создание вакансий и заявок | Создание вакансий и заявок | Возможность публикации вакансий на работных сайтах при помощи Skillaz |
| | Заведение заявок | Создание заявок на подбор |
| Многофакторный поиск и фильтрация | Фильтрация | Возможность отфильтровать кандидата по нужному статусу |
| | Поиск кандидата | Возможность поиска карточки кандидата по разным признакам (имя, телефон и другое). |
| Процессинг кандидата по этапам подбора | Статусы кандидатов | Перевод кандидатов на другой этап |
| | Есть информация по должностям | Можно сразу обозначить, на какую должность и в какое подразделение подбирается кандидат |
| | Удобство проставления статуса кандидатам | Возможность выбора причин отказов/самоотказов и других статусов |
| Выгрузка данных и отчетность | Можно отслеживать статистику | Удобный способ аналитики своей работы |
| | Аналитика | Возможность выгрузить статистические данные |
| | Удобство формирования отчетности | Автоматически формируется отчетность по работе над вакансиями |
| Уведомления | Автоматическая рассылка СМС или письма на почту кандидатам | При назначении времени собеседования отправляются письма кандидату |
| | Напоминание | Возможность проставить напоминание |
| Кадровый резерв | Наличие кадрового резерва и «черного» списка | Есть куда сохранить кандидатов и не потерять |
| | «Черный» список | Добавления кандидата в «черный» список |
| Интерфейс | Дизайн | Оформление ресурса (текст, цвета) |
| | Простота | Интуитивно понятный интерфейс |
| Другое | Скорость | Скорость работы/загрузки страниц |
| | Универсальность | Ресурс разработан не эксклюзивно |

Источник / Source: разработано авторами / compiled by the authors

* Максимальной оценке значимости в интервале 0 – 100 присвоен ранг 1 и далее в порядке убывания.

** Максимальной оценке удовлетворенности в интервале 0 – 100 присвоен ранг 1 и далее в порядке убывания.

При анализе транскриптов интервью обращалось внимание на функции, которые в значительной степени повлияли на работу специалистов-аналитиков и руководителя направления подбора и адаптации персонала, в частности на работу с данными, скорость принятия решений, контроль подчиненных. Качественное и количественное соотношение функций, а также степень их позитивного и/или негативного влияния на работу специалистов определяют функциональную удовлетворенность данных пользователей.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведенное исследование можно квалифицировать как пилотажное, направленное на про-

верку разработанной методики и определение направлений ее улучшения. Данные опроса позволили, прежде всего, выделить позитивные аспекты функциональной работы в Skillaz (табл. 1).

На основе полученных данных определены значимость позитивных функциональных аспектов работы в Skillaz и уровень удовлетворенности рекрутеров тем, как эти функциональные аспекты реализованы в настоящее время (табл. 2).

Из данных табл. 2 видно, что одним из наиболее востребованных функциональных аспектов работы в Skillaz является многофакторный поиск кандидатов и их отсев (фильтрация). В то же время уровень удовлетворенности этим аспектом низкий (ранг 8). С другой стороны, один из наи-

Таблица 2 / Table 2

Ранжирование позитивных функциональных аспектов работы в Skillaz по значимости и удовлетворенности / Ranking the positive functional aspects of working in Skillaz by significance and satisfaction

| Функциональный аспект / Functional aspect | Оценка значимости (0-100) / Significance score (0-100) | Ранг значимости / Significance rank | Оценка удовлетворенности (0-100) / Satisfaction score (0-100) | Ранг удовлетворенности / Satisfaction rank |
|---|--|-------------------------------------|---|--|
| Создание единой базы кандидатов | 88,82 | 2 | 92,88 | 1 |
| Синхронизация поиска с работными сайтами | 78,46 | 7 | 67,69 | 9 |
| Создание вакансий и заявок | 86,00 | 4 | 72,00 | 7 |
| Многофакторный поиск и фильтрация | 90,83 | 1 | 68,75 | 8 |
| Процессинг кандидата по этапам подбора | 85,45 | 6 | 79,09 | 5 |
| Выгрузка данных и отчетность | 85,56 | 5 | 84,44 | 3 |
| Уведомления | 62,86 | 8 | 90,00 | 2 |
| Кадровый резерв | 40,00 | 9 | 80,00 | 4 |
| Интерфейс | 86,67 | 3 | 73,33 | 6 |

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

менее значимых аспектов – уведомления (ранг 8) достаточно хорошо представлен в действующей версии Skillaz (ранг 2). О чем свидетельствуют данные? Они свидетельствуют о том, что есть разрывы в востребованном функционале и его фактическом наличии в рассматриваемой технологии. О функциональных проблемах также свидетельствуют данные о негативных аспектах функциональной работы в Skillaz (табл. 3).

Ранжирование негативных функциональных аспектов работы в Skillaz по значимости и удовлетворенности представлено в табл. 4.

По мнению рекрутеров, на текущий момент наиболее проблемными в работе в Skillaz являются технические неполадки, отсутствие фильтров для наглядного поиска кандидатов и отсутствие автоматической рассылки информации кандидатам. Тем не менее, рекрутеры видят в работе с технологией больше позитивного, чем негативного. Кроме того, данные опроса позволили установить, что синхронизация поиска с работными сайтами, а также многофакторный поиск и фильтрация – это те функции Skillaz, которые дают максимальную экономию рабочего времени рекрутеров. Респонденты также назвали функции, которых пока нет, но которые могут значительно сэкономить их рабочее время. К ним относятся: планирование собеседований с отправкой приглашений из системы (синхронизация с почтой); синхронизация с телефонией (автоопределение кандидата); удаление дубликатов резюме; автоматическое оповещение кандидатов о собеседовании (SMS-рассылка).

Таким образом, можно констатировать, что разработанная нами анкета дает возможность, с одной стороны, определить общую оценку пользователями функций цифровой технологии, а с дру-

гой – проблемы удовлетворенности работой с данной технологией, причем детально по конкретным функциональным аспектам.

Данные проведенного исследования позволили установить, что соотношение позитивных и негативных функциональных аспектов работы в Skillaz распределяются в пользу позитивных, причем ответы респондентов и экспертов по ключевым моментам согласуются между собой (табл. 5).

Наиболее значимыми позитивными изменениями в работе рекрутеров после внедрения Skillaz, по мнению опрошенных, стали:

- систематизация работы, наглядность процесса рекрутмента и результатов работы, что дает возможность оценить эффективность работы каждого;
- возможность совместной работы с коллегами благодаря единому информационному полю со всеми данными о кандидатах.

Наряду с указанными, эксперты отмечали и другие преимущества Skillaz, связанные уже с их функционалом, в частности, следующие возможности:

- контролировать загруженность специалистов по подбору и при необходимости перераспределять работу между ними;
- мониторить и анализировать распределение времени на выполнение специалистом по подбору трудовых функций в течение рабочего дня;
- анализировать степень использования различных источников каждым специалистом;
- накапливать большее количество разнообразных данных, которые можно в дальнейшем анализировать, поэтому принимать решения стало проще и быстрее.

Таблица 3 / Table 3

Негативные аспекты функциональной работы в Skillaz / Negative aspects of functional work in Skillaz

| Функциональный аспект / Functional aspect | Негативная характеристика / Negative characteristics | Пояснение респондентов / Explanation of respondents |
|---|--|---|
| Технические неполадки | Возникающие ошибки | Во время работы могут возникнуть ошибки, либо данные исчезают, либо страница перезагружается |
| | Скорость заполнения карточки кандидата | Периодически скорость низкая |
| | Неработающие фильтры | При выставлении определенных фильтров система выдает белый лист или ошибку |
| Выгружаемая информация ненаглядная (плохо представлена) | Отчеты | При выгрузке отчетов в MS Excel в них есть всё, что нужно и не нужно, нужную информацию приходится искать |
| | Нет полноты картины | Нет возможности найти всю необходимую информацию (кол-во вакансий, фамилии финалистов, статусы кандидатов и т. д.) |
| | Выгрузка в MS Excel | Цветовая гамма и содержание (фильтр по примерной дате трудоустройства). |
| Отсутствие ряда фильтров для наглядного поиска | Сложный интерфейс фильтров | Сложно понять, как отфильтровать кандидатов по рекрутеру, который создал базу. |
| | Неудобная работа с кадровым резервом | Нет возможности выгрузить или найти кандидатов для определенного подразделения, если к ним не были прикреплены ТЭГИ. |
| Дублирование кандидатов | Дублирование кандидата | Если приглашаем кандидата в одно подразделение, но потом переводим его в другое, то в отчете результат отображается как два кандидата (2 приглашения). |
| | Дубликаты кандидатов | При переводе кандидата на другую вакансию создается еще одна карточка |
| | Один номер телефона для кандидата | Звонят с разных номеров, приходится отдельно заносить каждый номер в новую карточку |
| Нелогичность статусов и ограниченность их изменения | Несогласованное проставление статусов кандидата разными службами | Невозможность параллельного проставления двух статусов, например проверки СБ и прохождения МО |
| | Перегруженность ненужной информацией | При приглашении на трудоустройство необходимо проставлять время, иначе на следующий этап не дает перейти. Практического назначения не имеет, отнимает время. |
| | Маленький выбор статусов | Бывают причины отказа, которых нет в статусах. Например, что кандидат внесен по ошибке, а удалить данные о нем нельзя. |
| Отсутствие автоматической рассылки | Skillaz не направляет SMS кандидатам | Кандидатам не приходит автоматическое уведомление/смс приглашение на собеседование. |
| | Проставление собеседования в календаре в MS Outlook | При переходе в статус «интервью на объекте» отсутствует автоматическое проставление встречи руководителя в календаре. |
| Недостаточная синхронизация с работными сайтами | Резюме не извлекаются с сайтов по ссылке, за исключением hh.ru | Автозаполнение с сайтов кроме hh.ru не работает |
| | Не извлекаются отклики с рабочих сайтов | Некорректно подтягиваются отклики кандидатов с рабочих сайтов |
| | Сбор откликов | К каждой вакансии нужно подкреплять вакансию с каждого сайта |
| | Автопоиск резюме | Система закидывает много резюме, которые при ручном поиске не имеет смысла добавлять и обрабатывать. И нужно тратить много времени на их разбор, или будет свалка ненужных резюме с незавершенными статусами. |
| Неудобный интерфейс | Неудобный интерфейс | На одной странице видно 2-3 кандидата или вакансии. |
| | Интерфейс | Шрифт, цвет, местоположение информации для удобного восприятия. |
| Отсутствие обучения и информирования | Отсутствие информирования | Обо всех изменениях узнаем «методом тыка» |
| | Отсутствие обучения | Многое «не работающее» на самом деле работает, просто мы не умеем пользоваться функциями так, как это задумывалось. Возможно, у Skillaz есть возможности, о которых мы вообще не знаем. |
| Разное | Работа в Интернет | Сильная зависимость от Интернет-соединения. |
| | | Приходится заводить вакансии вручную, чтобы создать заявку. |

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

Таблица 4 / Table 4

Ранжирование негативных функциональных аспектов работы в Skillaz / Ranking the negative functional aspects of working in Skillaz

| Функциональный аспект / Functional aspect | Оценка значимости (0-100) / Significance score (0-100) | Ранг значимости / Significance rank |
|---|--|-------------------------------------|
| Технические неполадки | 87,65 | 1 |
| Дублирование кандидатов | 78,18 | 4 |
| Нелогичность статусов и ограниченность их изменения | 65,56 | 6 |
| Недостаточная синхронизация с job-сайтами | 71,25 | 5 |
| Ненаглядная информация при выгрузке | 57,14 | 8 |
| Отсутствие автоматической рассылки | 84,29 | 3 |
| Отсутствие ряда фильтров для наглядного поиска | 86,00 | 2 |
| Неудобный интерфейс | 47,50 | 9 |
| Отсутствие обучения и информирования | 60,00 | 7 |

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

Таблица 5 / Table 5

Мнения специалистов по подбору и экспертов о сильных и слабых сторонах работы в Skillaz / Recruiters and experts' opinions on the strengths and weaknesses of working in Skillaz

| | Мнение специалистов по подбору / The opinion of recruiters | Мнение экспертов / The opinion of experts |
|-----------------|---|---|
| Сильные стороны | Единая база кандидатов с общедоступной информацией Многофакторный поиск и фильтрация кандидатов Возможности синхронизации с job-сайтами Наглядность движения кандидатов по этапам подбора Возможность выгрузки отчетов Excel с информацией о кандидатах и работе рекрутеров | Единое информационное поле и единая база данных Расширение доступности информации и повышение скорости ее получения Проактивный мониторинг большого количества собираемых данных Управляемость и контролируемость работы подчиненных |
| Слабые стороны | Технические неполадки в работе Дублирование кандидатов Отсутствие синхронизации с телефонией, MS Outlook и автоматической рассылки Перегруженность интерфейса фильтров, а также отчетов при выгрузке | Технические неполадки в работе Ненаглядная информация при выгрузке отчетов и необходимость доработки «вручную» Ошибки в данных при выгрузке отчетов |

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

Большинство респондентов готовы рекомендовать Skillaz «коллегам по цеху», но с оговоркой о доработке системы для устранения технических неполадок. Также респонденты отмечали, что технология подходит компаниям, которые занимаются массовым подбором персонала с интенсивным потоком кандидатов и большой численностью.

В то же время и специалисты по подбору, и эксперты отмечали негативные эмоции, связанные с постоянными техническими неполадками в работе Skillaz, дублированием кандидатов, а также ограниченной синхронизацией с работными сайтами и телефонией. Принимая во внимание, что работа в Skillaz занимает существенную долю рабочего времени рекрутеров, не стало неожиданностью то, что у пользователей технологии наблюдается относительно высокий негативный эмоциональный фон. Эмоциональная неудовлетворенность технологией вызывает стресс у пользователей, а также недоверие к технологии и нежелание с ней работать, и, как следствие, со-

противление дальнейшей цифровизации и автоматизации процесса. На рис. 1 представлено соотношение позитивных и негативных эмоций, которые в течение рабочего дня испытывают специалисты по подбору персонала, выполняя свои функции.

Данные рис. 1 говорят о том, что по затратам времени работа в Skillaz занимает второе место после взаимодействия с кандидатами, а по негативным эмоциям первое, значительно опережая взаимодействие с кандидатами, которое в литературе нередко характеризуют как работу с серьезной психологической нагрузкой, по интенсивности общения и количеству негативных эмоций схожей с работой официанта в шумном баре³.

В целом, соотношение позитивных и негативных эмоций в работе рекрутеров со Skillaz распределяется не в пользу позитивных эмоций, что

³ Пять главных ошибок рекрутера // Все о кадрах. URL: //http://info-personal.ru/upravlenye-personalom/pyat-quot-smertnyx-quot-grexov-rekrutera/ (дата обращения: 2.11.2020).

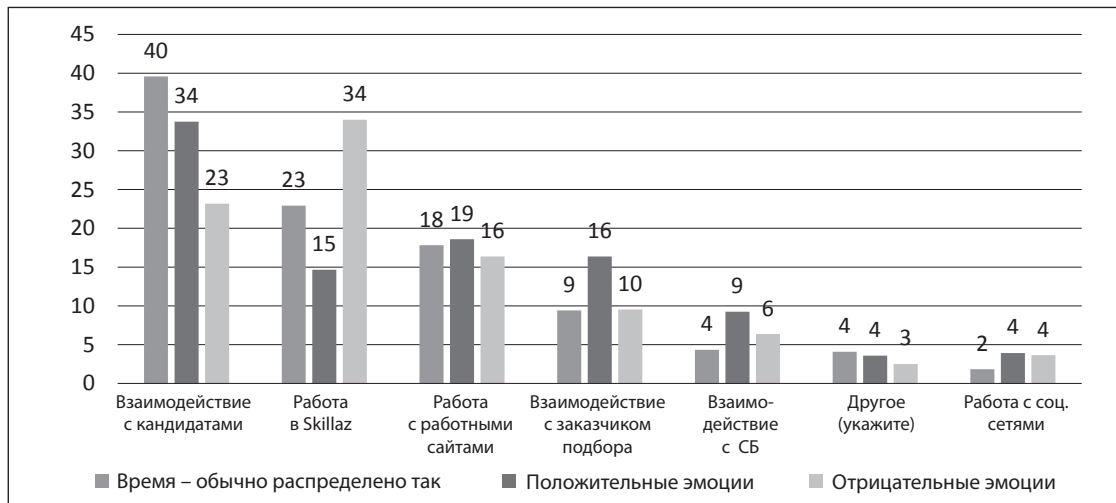


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение позитивных и негативных эмоций респондентов при выполнении трудовых функций в течение рабочего дня, % / Distribution of positive and negative emotions of respondents while performing work functions during the working day, %

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

может свидетельствовать об их эмоциональной неудовлетворенности.

К сожалению, разработанная анкета не позволила выявить компоненты и факторы эмоциональной неудовлетворенности пользователей цифровой технологии, что наводит на мысль о необходимости включения в нее отдельного блока вопросов по эмоциональному восприятию технологии, по эмоциональным аспектам работы с ней (например, тревожности, нервозности или, напротив, спокойствия, радости). К сожалению, полученные в ходе исследования данные в силу маленькой выборки не позволили рассчитать индексы удовлетворенности пользователей цифровой технологии, поэтому начатое нами исследование нуждается в продолжении.

ВЫВОДЫ

Подводя общие итоги, отметим, что проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что с функциональной точки зрения пользователи скорее удовлетворены, чем не удовлетворены работой в Skillaz. С эмоциональной точки зрения оценка Skillaz не выглядит такой благоприятной: данные свидетельствуют, что работа с технологией вызывает больше негативных, чем позитивных эмоций. Это подтверждает ранее высказанное предположение, что применение Skillaz содержит в себе риски эмоционального выгорания пользователей, в силу этого данный аспект работы с цифровыми технологиями требует более глубокого анализа и доработки инструментария.

Выполненное нами исследование содержит ряд ограничений, которые не позволяют с полной уверенностью говорить о надежности полученных данных. К числу наиболее существенных ограничений мы относим следующие:

- изучалась только одна компания, хотя Skillaz используют такие крупные компании, как Сбербанк, ВТБ, Пятерочка, Мегафон и др.⁴
- имели место ограничения доступа к ключевым стейкхолдерам; в исследовании приняли участие 4 категории сотрудников: специалисты по подбору персонала (рекрутеры), руководитель направления по подбору и адаптации персонала (линейный руководитель рекрутеров), специалист по работе с имиджем работодателя и главный HR-специалист.

Для дальнейшей работы с методикой оценки социальной эффективности цифровых технологий рекрутмента необходимо:

- доработать инструментарий: включить в анкету отдельный блок вопросов по эмоциональной удовлетворенности пользователей технологии; разработать опросные листы и гайды интервью для других стейкхолдеров;
- расширить круг стейкхолдеров, вовлекаемых в исследование;
- использовать стратегию множественных кейсов, которая позволит получить более надежные данные, нежели при использовании единичного кейса.

⁴ URL: <https://skillaz.ru/>

АНКЕТА

Добрый день!

В компании проводится исследование, посвященное оценке эффективности цифровых технологий в рекрутменте линейного персонала. Просим Вас принять участие в исследовании и заполнить анкету. От полноты и искренности Ваших ответов зависит качество полученной информации.

Просим внимательно ознакомиться с вопросами и дать ответы строго в соответствии с инструкцией по каждому вопросу.

Заранее спасибо за уделенное время!

0. В чем заключается Ваша обычная рабочая деятельность? Выделите ОДИН подходящий ответ и, если это необходимо, дополните описание рабочих функций:

- Я – ресечер: ищу кандидатов, провожу телефонные интервью, назначаю собеседования кандидатам и линейным руководителем, _____.
- Я – рекрутер: согласую кандидатов со службой безопасности, направляю кандидатов на мед. осмотр и трудоустройство, _____.
- Единновременно выполняю и функцию ресечера, и функцию рекрутера; _____.

1. Что вам больше всего ПРАВИТСЯ в работе со Skillaz:

(1) Укажите 10 наиболее удобных для Вас аспектов в работе со Skillaz.

(2) Поясните СМЫСЛ, который Вы вкладываете в каждый аспект.

(3) Оцените по шкале от 0 до 100 баллов каждый аспект, где 0 – самая низкая оценка, 100 – самая высокая оценка.

В столбце (А) оцените от 0 до 100, насколько аспект ЗНАЧИМ в Вашей работе.

В столбце (Б) оцените от 0 до 100, насколько Вы УДОВЛЕТВОРЕННЫ текущей реализацией данного аспекта в Skillaz:

| № | Аспекты | Пояснение | А | Б |
|----|---------|-----------|---|---|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| 5 | | | | |
| 6 | | | | |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |

2. Что Вас больше всего РАЗДРАЖАЕТ в работе со Skillaz:

(1) Напишите 10 наиболее неудобных для Вас аспектов в работе со Skillaz.

(2) Поясните СМЫСЛ, который Вы вкладываете в каждый аспект.

(3) Оцените по шкале от 0 до 100 баллов каждый аспект, где 0 – самая низкая оценка, 100 – самая высокая оценка.

В столбце (А) оцените от 0 до 100, насколько аспект ЗНАЧИМ в Вашей работе

В столбце (Б) оцените от 0 до 100, насколько Вы НЕ УДОВЛЕТВОРЕННЫ текущей реализацией данного аспекта в Skillaz:

| № | Аспекты | Пояснение | А | Б |
|----|---------|-----------|---|---|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |
| 5 | | | | |
| 6 | | | | |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |

3. Как бы Вы поделили 100 % ситуаций в своей работе со Skillaz между хорошими и плохими: _____ %, _____ %.

4а. Распределите ВРЕМЯ в процентах между основными рабочими функциями. В каждой строке в итоге должно получиться 100 %.

| | Работа в Skillaz | Работа с работными сайтами | Работа с соц. сетями | Взаимодействие с кандидатами | Взаимодействие с заказчиком подбора | Взаимодействие с СБ | Другое (укажите) | |
|------------------------------------|------------------|----------------------------|----------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------------|------------------|------|
| Время – обычно распределено так | | | | | | | | 100% |
| Время – желательно, чтобы было так | | | | | | | | 100% |

4б. Оцените свои ЭМОЦИИ в процентах при выполнении рабочих функций.

В каждой строке в итоге должно получиться 100 %.

| | Работа в Skillaz | Работа с работными сайтами | Работа с соц. сетями | Взаимодействие с кандидатами | Взаимодействие с заказчиком подбора | Взаимодействие с СБ | Другое (укажите) | |
|----------------------|------------------|----------------------------|----------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------------|------------------|------|
| Положительные эмоции | | | | | | | | 100% |
| Отрицательные эмоции | | | | | | | | 100% |

5а. Какие из нижеперечисленных функций «Skillaz» Вы используете в работе?

В левом столбце отметьте те функции, которые Вы используете:

“+” – использую данную функцию;

“-” – не использую данную функцию.

Как много времени Вам экономит каждая функция?

В правом столбце; распределите между используемыми Вами функциями 100% условного рабочего времени, сэкономленного благодаря Skillaz.

| Использование | Функции | Рабочее время |
|---------------|--|---------------|
| | Автоматический сбор откликов с рабочих сайтов | |
| | Ежедневный автоматический сбор резюме с superjob, зарплата.ру (автопоиск резюме) | |
| | Распознавание и мгновенный импорт резюме по ссылке | |
| | Многофакторная фильтрация и поиск по базе кандидатов | |
| | поиск по статусам | |
| | поиск по тегам | |
| | поиск по источникам добавления | |
| | Проставление причин отказа из выпадающего списка | |
| | Автоматическое напоминание о необходимости перезвонить кандидату | |
| | Выгрузка данных в Excel | |
| | Черный список/кадровый резерв | |
| | Другое: | |
| | | 100 % |

5б. Как часто Вы используете нижеперечисленные функции «Skillaz»?

Отметьте “+” только в ОДНОМ из столбцов напротив каждой функции.

| Функции | Ежедневно | Несколько раз в неделю | Один раз в неделю | Несколько раз в месяц | Один раз в месяц | Не использую |
|--|-----------|------------------------|-------------------|-----------------------|------------------|--------------|
| Автоматический сбор откликов с рабочих сайтов | | | | | | |
| Ежедневный автоматический сбор резюме с superjob, зарплата.ру (автопоиск резюме) | | | | | | |
| Распознавание и мгновенный импорт резюме по ссылке | | | | | | |
| Многофакторная фильтрация и поиск по базе кандидатов | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| поиск по статусам | | | | | | |
| поиск по тегам | | | | | | |
| поиск по источникам добавления | | | | | | |
| Проставление причин отказа из выпадающего списка | | | | | | |
| Автоматическое напоминание о необходимости перезвонить кандидату | | | | | | |
| Выгрузка данных в Excel | | | | | | |
| Черный список/кадровый резерв | | | | | | |
| Другое: | | | | | | |
| | | | | | | |

6. Какие из нижеперечисленных функций «Skillaz» Вам необходимы для работы?

В левом столбце отметьте те функции, которые Вам необходимы:

“+” – необходима данная функция;

“-” – не нужна данная функция.

В правом столбце проранжируйте отмеченные функции в порядке их значимости для Вашей работы:

1 – крайне значима для работы;

2 – чуть менее значима, и далее по мере убывания значимости.

| Необходимость | Функция | Значимость |
|---------------|---|------------|
| | Синхронизация с телефонией (автоопределение кандидата) | |
| | Публикация вакансий на рабочих сайтах из системы | |
| | Автопостинг вакансий в соц. сетях | |
| | Удаление дубликатов резюме | |
| | Планирование собеседований с отправкой приглашений из системы (синхронизация с Outlook) | |
| | Автоматическое оповещение кандидатов о собеседовании (sms-рассылка) | |
| | Настройка этапов отбора для каждой вакансии/ региона отдельно | |
| | Возможность добавления резюме в различных форматах (pdf, word и т.д.) | |
| | Возможность получения обратной связи по кандидату прямо в системе | |
| | Автоматизация оценки кандидатов (рассылка опросников/тестов) | |
| | Другое: | |
| | | |

7. Опишите в свободной форме, как Skillaz повлиял на процесс Вашей работы?

8. Опишите в свободной форме, как Skillaz повлиял на результаты Вашей работы?

9. Если бы Ваш «коллега по цеху» спросил бы у Вас совета по цифровизации рекрутмента в его компании, Вы бы рекомендовали ему «Skillaz»? Почему?

10. Каких знаний или навыков работы со «Skillaz» НЕ хватает Вам для эффективной работы?

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Берсин Дж., Bersin by Deloitte: «В большинстве компаний доступно слишком много технологий». URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/characters/2018/09/06/780171-dzhosh-bersin> (дата обращения: 09.09.2020).
2. McGinty N.A., Lylova E.V. (2020) Transformation of the HR Management in Modern Organizations. Advances in Economics, Business and Management Research. Vol. 119, pp. 18-21. DOI: 10.2991/aebmr.k.200201.004
3. Human Resources Models Every HR Practitioner Should Know. URL:// <https://www.digitalhrtech.com/human-resources-models/> (дата обращения: 09.09.2020).
4. Полякова О.Н. Управление человеческими ресурсами: основные характеристики //Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление, 2007;(1):89-93.
5. Beer M., Spector B., Lawrence P., Mills Q.D., Walton R. Managing Human Assets: The Groundbreaking Harvard Business School Program. NY: Free Press, 1984. 209 p.
6. Boxall P.F. The Strategic HRM Debate and the Resource – Based View of the Firm / R.F.Boxall // Human Resource Management Journal. 1996. Vol. 6. №3. - Pp.59-75
7. Саганенко Г.И. Системы, форматы и познавательный потенциал открытых вопросов. //Журнал социологии и социальной антропологии. 2001;(IV)4):171-193.
8. Саганенко Г.И., Гегер А.Э., Степанова Е. И. Потенциал рефлексивных методов в выявлении релевантных ценностей // Социология: методология, методы, математическое моделирование (4М). 2011;(32):75-103.

9. Саганенко Г.И., Ядов В.А. Место диспозиций в практическом прогнозировании поведения личности // Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / Научный редактор В.А. Ядов. Изд. 2-е расшир. М: ЦСПиМ, 2013. 374 с.
10. Саганенко Г.И., Гегер А.Э. Сравнение ценностных ориентаций студентов на интервале в 10 лет: вопросы методологии и результаты // Высшее образование в России. 2016;(12):22-33.

REFERENCES

1. Bersin J., Bersin by Deloitte: "Too much technology is available in most companies." URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/characters/2018/09/06/780171-dzhosh-bersin> (accessed on 09.09.2020).
2. McGinty N. A., Lylova E. V. Transformation of the HR Management in Modern Organizations. *Advances in Economics, Business and Management Research*. 2020;119: 18-21. DOI: 10.2991/aebmr.k.200201.004
3. Human Resources Models Every HR Practitioner Should Know. URL:// <https://www.digitalhrtech.com/human-resources-models/> (accessed on 09.09.2020).
4. Polyakova O. N. Human resource management: main characteristics. *VSU Bulletin. Series: Economics and Management*. 2007;(1):89-93. (In Russ.).
5. Beer M., Spector B., Lawrence P., Mills Q.D., Walton R. *Managing Human Assets: The Groundbreaking Harvard Business School Program*. NY: Free Press; 1984. p. 209.
6. Boxall P. F. The Strategic HRM Debate and the Resource – Based View of the Firm. *Human Resource Management Journal*.1996;6(3):59-75.
7. Saganenko G. I. Systems, formats and cognitive potential of open questions. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii = Journal of Sociology and Social Anthropology*. 2001;4(4):171-193. (In Russ.).
8. Saganenko G. I., Geger A. E., Stepanova E. The potential of reflective methods in identifying relevant values. *Sotsiologiya: metodologiya, metody, matematicheskoe modelirovanie = Sociology: methodology, methods, mathematical modeling (4M)*. 2011;(32):75-103. (In Russ.).
9. Saganenko G. I., Yadov V. A. The place of dispositions in practical forecasting of personality behavior // Self-regulation and forecasting of social behavior of a person: Dispositional concept. Sci. ed. Yadov V.A. 2nd ed. M: TSSPiM; 2013. p. 374. (In Russ.).
10. Saganenko G. I., Geger A. E. Comparison of value orientations of students in the interval of 10 years: questions of methodology and results. 2016;(12):22-33. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Вера Николаевна Минина — доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии культуры и коммуникации Санкт-Петербургского государственного университета, главный редактор журнала «Вестник СПбГУ. Социология», Санкт-Петербург, Россия
Vera N. Minina — Dr. Sci. (Sociol.), Prof., Department of Sociology of Culture and Communications, Saint Petersburg State University, Editor-in-Chief of the journal "Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology", Saint Petersburg, Russia
 v.minina@spbu.ru



Ольга Борисовна Чижова — ведущий специалист Блока по работе с персоналом и организационному развитию ООО «Газпромнефть НТЦ», Санкт-Петербург, Россия.
Ol'ga B. Chizhova — Senior specialist, Unit for work with personnel and organizational development of Gazpromneft STC LLC, Saint Petersburg, Russia
 olgatchizhova19@gmail.com

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

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

Чижова О. Б. – сбор и анализ данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTION

Minina V. N. – conceived the presented idea, developed the conceptual framework of the study, performed analysis of the sources, structured the text of the article, wrote the conclusions.

Chizhova O. B. – collected and performed analysis of data, designed tables and graphical representations, wrote the conclusions.

Статья поступила в редакцию 16.12.2020; после рецензирования 20.01.2021, принята к публикации 22.01.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 16.12.2020; reviewed on 20.01.2021, accepted for publication on 22.01.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-112-125

УДК 331.108.4, 374.32

JEL J24: J28

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОРИЕНТИРУЮЩИХСЯ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В КРЕАТИВНЫХ И ИННОВАЦИОННЫХ СФЕРАХ ЭКОНОМИКИ

А.А. ЛитвинюкФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-5468-3666>

АННОТАЦИЯ

Процесс привлечения (удержания) талантливой молодежи в высшие учебные заведения и научные организации России испытывает негативное влияние целого ряда экономических, социальных и психологических барьеров. Цель данного исследования – выявление факторов, препятствующих омоложению кадрового потенциала креативных организаций и формирование предложений по повышению привлекательности выстраивания своей карьерной траектории в науке и высшем образовании в среде талантливой молодежи. В основу исследования положена авторская теория «Мотивационного комплекса трудовой деятельности», которая рассматривает процесс мотивации трудового поведения как результирующую одномоментного влияния на трудовое поведение мотивов приобретения, энергосбережения, удовлетворения, безопасности и подчинения. Конкретные исследования проводились с помощью созданной с использованием современных цифровых технологий, «Методики диагностики структуры мотивационного комплекса человека», которая не имеет аналогов в мировой науке и практике. В качестве респондентов выступили молодые ученые и студенты вузов и научных организаций Москвы, Кемерово, Смоленска и Волгограда.

Анализ полученных данных приводит автора к выводу: попытки решить вопрос снижения среднего возраста преподавателей высшей школы и научных работников в Российской Федерации путем использования сугубо административных мер вряд будут достаточно эффективны. Многие лица обучающиеся и поступающие в аспирантуру не имеют реального желания профессионально развиваться в этой сфере деятельности. Их внешний интерес к творческой работе во многом носит имитационный характер и имеет ограниченную во времени продолжительность. Талантливые молодые специалисты, которые могли бы существенно укрепить кадровый потенциал высшей школы и научных организаций чаще внутренне мотивированы к выстраиванию своей карьерной траектории либо в учреждениях государственной и муниципальной службы, либо в крупных государственных корпорациях.

На базе сопоставления мотивационных профилей трудовой деятельности молодых преподавателей, молодых специалистов, работающих в сфере административного управления, студентов, желающих или не желающих продолжить свое обучение в аспирантуре были разработаны практические предложения по повышению привлекательности выстраивания карьерной траектории развития для креативных молодых специалистов в сфере науки и высшего образования. В основном они затрагивают сферу материального стимулирования труда и повышения социальной престижности подобного рода трудовой деятельности.

Ключевые слова: молодые специалисты; талантливая молодежь; мотивация; мотивационный комплекс; наука; высшее образование; трудоустройство; аспирантура.

Для цитирования: Литвинюк А.А. Особенности мотивационного профиля молодых специалистов, ориентирующихся на деятельность в креативных и инновационных сферах экономики. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):112-125. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-112-125.

MOTIVATION SPECIFICS OF YOUNG SPECIALISTS GUIDED BY ACTIVITIES IN CREATIVE AND INNOVATIVE SPHERES OF THE ECONOMY

A.A. Litvinyuk

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-5468-3666>

ABSTRACT

Attracting (retaining) talented youth to higher educational institutions and scientific organizations in Russia is negatively influenced by a number of economic, social and psychological barriers. The influence of a number of economic, social and psychological barriers on this process is considered. The aim of the article is to identify factors that impede the rejuvenation of the personnel potential of creative organizations and to provide proposals for increasing the attractiveness of building their career in science and higher education among talented young people. The base of the research is the author's theory of the "Motivational complex of labor activity". It considers motivating labor behavior as a result of the simultaneous influence on labor behavior of the motives of acquisition, energy saving, satisfaction, security and subordination. The author conducted specific studies using the "Methods for diagnosing the structure of a person's motivational complex" based on modern digital technologies. These methods are unrivaled throughout the world. The respondents were young scientists and students of universities and scientific organizations in Moscow, Kemerovo, Smolensk and Volgograd.

The data analysis suggests that attempts to resolve the issue of lowering the average age of higher school teachers and researchers in the Russian Federation by using purely administrative measures are unlikely to be effective enough. Many people studying and entering graduate school have no wish to develop professionally in this field. Their external interest in creative work is largely imitative and finite. Talented young specialists who could significantly strengthen the human resources potential of higher education and research organizations are more often internally motivated to build their career either in state and municipal service institutions, or in large state corporations.

The author compared motivational profiles of young teachers, young professionals working in the field of administrative management, and students who want or do not want to proceed with their postgraduate studies, and developed proposals for increasing the attractiveness of building a career for creative young professionals in science and higher education. They mainly affect the sphere of material incentives for labor and increasing the social prestige of this kind of labor activity.

Keywords: young professionals; talented youth; motivation; motivational complex; science; higher education; employment; postgraduate studies.

For citation: Litvinyuk A. A. Motivation specifics of young specialists guided by activities in creative and innovative spheres of the economy. *Social and labor research*. 2021;42(1):112-125. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-112-125.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие кадрового потенциала в российской науке и высшем образовании имеет два важных аспекта, которые до сих пор не решены в нашей стране на должном теоретическом и практическом уровне.

Во-первых, это поиск и удержание талантливой молодежи в этой сфере деятельности и, во-вторых, прекращение оттока перспективных специалистов из регионов в Москву, Санкт-Петербург и за пределы страны.

До тех пор, пока эти вопросы не найдут своего решения, социально-экономическое и культур-

ное неравенство субъектов Российской Федерации будет углубляться.

Сложившаяся ситуация осложняется еще и тем обстоятельством, что в современной отечественной науке сегодня практически отсутствуют комплексные научные исследования в данной области знания, которые безусловно должны носить междисциплинарный характер, ибо затрагивают предметные области разных наук: социологии, экономики, юриспруденции и политологии.

В свете вышеизложенного достаточно полезным как с научной, так и с практической точки зрения является исследование мотивационных

Таблица 1 / Table 1

Пять основных групп мотивов трудового поведения* / Five main groups of motives for labor behavior

| Название группы мотивов / Motive group | Индексация группы / Group indexing | Операциональная дефиниция / Operational definition |
|--|------------------------------------|---|
| Приобретения | (MA) | Объект мотивации для получения существенных для него денежных или неденежных вознаграждений выполняет предписанные субъектом управления трудовые действия |
| Удовлетворения | (ME) | Объект мотивации выполняет те действия, которые вызывают у него положительно окрашиваемые эмоции от процесс и (или) результата труда |
| Безопасности | (MS) | Характер трудового поведения объекта мотивации детерминируется желанием избежать поступков и действий, которые могут вызывать существенно неприемлемые для него санкции и последствия. |
| Подчинения | (MD) | Субъект мотивации совершает трудовые поступки и действия не ради удовлетворения своих личных целей и потребностей, а ориентируясь на некие групповые нормы и предписания даже если он их лично и не разделяет |
| Энергосбережения | (MP) | Субъект мотивации старается совершать такие поступки и действия, которые позволяют ему достичь поставленных перед ним субъектом управления целей минимизируя свои трудозатраты |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

* В дальнейшем – просто мотивы.

аспектов проблемы привлечения и удержания талантливых молодых специалистов в науке и высшем образовании. При этом необходимо учесть и то обстоятельство, что современные цифровые технологии во многом способствуют академической мобильности молодых ученых без необходимости физического перемещения в ведущие наукограды страны.

Проведем анализ мотивационных установок талантливой молодежи, вызывающих внутренние психологические установки на развитие (не развитие) своей карьерной траектории в сфере науки и высшего образования. В качестве теоретической основы для наших рассуждений и интерпретации полученных результатов будем использовать теорию мотивационного комплекса трудовой деятельности и созданный в ее рамках методический инструментарий [1]. Но вначале имеет смысл рассмотреть в общих чертах методические подходы, которые мы применяли в данном научном исследовании.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В рамках менеджмента как науки разработаны и широко используются многообразные классификации факторов и мотивов, определяющих направление и характер поведения персонала на рабочем месте, а также методик на основе которых можно делать обоснованные выводы о характере и эволюционной направленности трудового поведения индивидуумов как следствия изменений стимуляционного поля их функционирования и развития. Самым применяемым алгоритмом решения этой задачи является теория мотивации,

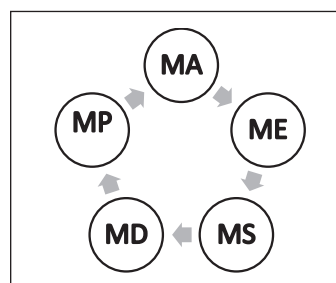


Рис. 1 / Fig. 1. Структура А-связей в мотивационном комплексе трудовой деятельности / A-bonds in the motivational complex of labor

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

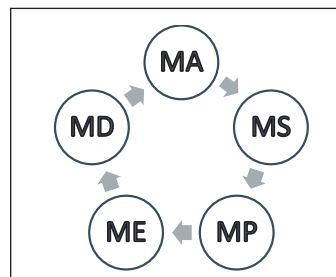


Рис. 2 / Fig. 2. Структура У-связей в мотивационном комплексе трудовой деятельности / O-bonds in the motivational complex of labor

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

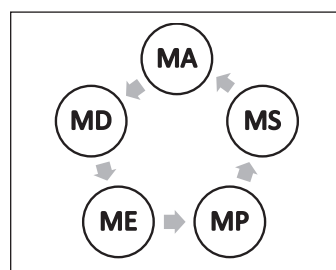


Рис. 3 / Fig. 3. Структура П-связей в мотивационном комплексе трудовой деятельности / AO-bonds in the motivational complex of labor

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

предложенная канадским психологом В. Врумом. Чаще ее в научной литературе называют теорией ожидания или теорией экспектаций (Expectancy theory). Содержание и алгоритмы расчета структуры мотивации, на основе базовых положений вышеупомянутой теории, достаточно подробно описаны в его монографии «Труд и мотивация» (1964) [2]. Однако, когда в свое время мы пытались использовать алгоритмы теории экспектаций для изучения мотивации, оказалось, что с практической точки зрения это реализовать достаточно проблематично. Основные показатели, используемые в расчетах и именуемые автором как *valence* и *expectancy* (в русскоязычной литературе чаще используют термины валентность и ожидание) достаточно сложно интерпретировать количественно, что приводит к некорректным выводам и результатам проводимых научных исследований.

В начале 90-х работая над докторской диссертацией и проводя многочисленные научные исследования по изучению мотивации трудовой деятельности персонала торговых организаций мы предложили и обосновали новую универсальную классификацию мотивов трудового поведения в рамках сформулированной нами новой теории мотивации¹. На ее основе в дальнейшем были разработаны и достаточно успешно апробированы целый ряд методик, связанных с изучением структуры мотивации как отдельных индивидуумов, так рабочих групп. Также был предложен алгоритм прогнозирования эволюции трудового поведения как отдельных индивидуумов, так и рабочих групп в зависимости от изменений и коррекций применяемых систем материального и морального стимулирования труда (табл. 1).

При изучении особенностей трудового поведения субъекта мотивации следует иметь в виду, что все предложенные нами группы мотивов (табл. 1) надо рассматривать как аналог векторных сил в математике. Иными словами, они оказывают влияние на трудовое поведение работников или рабочих групп не последовательно, а одновременно.

«Векторную сумму» этого влияния (результатирующая трудового поведения) и прогноз наиболее вероятных действий и поступков субъекта мотивации, в рамках его профессиональной деятельности можно определить, используя простые логические операции, на основе последовательного использования принципов и правил «Теории

мотивационного комплекса трудовой деятельности» [3].

Ключевым понятием нашей теории является «Мотивационный комплекс трудовой деятельности (МКТД)» и структура его внутренних связей².

МКТД можно определить «целостную и динамичную систему, взаимосвязанными элементами которой являются вышепоказанные группы мотивов (табл. 1), которые оказывают векторное влияние на характер и содержание трудового поведения как отдельного работника, так и рабочей группы в целом» [3].

Выделяемые нами пять групп мотивов рассматриваются в «Теории мотивационного комплекса трудовой деятельности» как конфигурация взаимосвязанных элементов, которые вызывают на базе своего взаимодействия, определенные эмерджентные эффекты в трудовом поведении объекта мотивации. Следовательно МКТД можно условно представить как «черный ящик», входными данными которого являются стимулы, создаваемые субъектом управления и выходом – трудовые поступки и действия объекта мотивации

Ранее нами было доказано и обосновано, что между мотивами, составляющими элементную базу МКТД, имеются два вида прямых и постоянных связей и один вид обратных и временных связей³.

Активирующие связи (А-связи), когда внешнее усиление (ослабление) какого-либо мотива (предыдущего) приводит к усилению (ослаблению) другого мотива (последующего)⁴. Структура А-связей показана на рис. 1.

Вторым видом связей между мотивами в МКТД являются *угнетающие (У-связи)*. Направленность их влияния прямо противоположна по своему характеру действию активирующих связей. Иными словами, внешнее усиление (ослабление) предыдущего мотива, приводит к ослаблению (усилению) последующего. Структура У-связей показана на рис. 2.

Кроме прямых А-связей и У-связей в структуре МКТД мы выделяем еще и обратные, так называемые, *противоугнетающие связи (П-связи)*. В отличие от двух предыдущих видов они действуют в системе мотивации трудового поведения персо-

² Далее по тексту МКТД.

³ См. Литвинюк А.А. Мотивационные комплексы трудовой деятельности в системе менеджмента. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. 1997. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15967238/> (дата обращения: 05.04.2020).

⁴ Предыдущим является мотив, расположенный в мотивационном комплексе трудовой деятельности ранее последующего, при их наблюдении, по часовой стрелке.

¹ Теория мотивационного комплекса трудовой деятельности.

нала не постоянно, а проявляются только при ненормальной (очень высокой или очень низкой), в рамках нашей терминологии патологической, силе векторного воздействия на трудовое поведение субъекта мотивации одной из групп мотивов. Характер их влияние на трудовое поведение аналогичен механизму воздействия угнетающих связей, иными словами – рост силы действия одного мотива временного приводит к ослаблению силы последующего мотива и, наоборот. Структура П-связей показана на рис. 3.

Периодическая активация противоугнетающих связей в МКТД обычно провоцирует появление мотивационных сбоев в трудовом поведении персонала, что представляет собой определенную угрозу для кадровой безопасности любой организации (как некий аналог девиантного поведения)⁵.

Учитывая структуру трех видов связей в МКТД можно достаточно точно прогнозировать трудовое поведение любого субъекта мотивации при изменении стимуляционного поля, в рамках которого происходит его функционирование и развитие. Основные алгоритмы и процедуры подобного прогнозирования достаточно подробно, в смысле их практического применения, были описаны нами в монографии «Методология мотивации трудовой деятельности госслужащих, ориентированной на достижение конечных результатов» [4, с. 75-90].

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Успешная научная и иная креативная деятельность далеко не всегда является результатом творческих способностей и мотивации талантливых людей. Гораздо чаще – это результат профессиональной деятельности некой «критической массы» людей, целенаправленно работающих над конкретным научным проектом.

Если внимательно изучать эволюцию кадрового потенциала российского высшего образования и науки, можно констатировать что, несмотря на все «административные усилия» по его омоложению и снижению среднего возраста работников, талантливые и перспективные молодые специалисты упорно не желают воспринимать этот вариант карьерной траектории своего профессионального развития как перспективный.

Все это вызвано внутренними убеждениями

⁵ В рамках этой статьи мы проблему мотивационных сбоев в дальнейшем затрагивать не будем. Они достаточно подробно рассмотрены в учебной литературе. Например, Литвинюк А.А. Организационное поведение. М.: Юрайт, 2018. 527 с. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37222300>. (дата обращения: 05.04.2020).

Таблица 2 / Table 2

Наиболее привлекательные профессии по мнению современной российской молодежи / Most attractive occupations in the labor market according to youth

| Возрастная группа респондентов (полных лет) / Age group of respondents (years) | | |
|--|-------------------------------|---------------------------------|
| 14-17 | 18-22 | 23-30 |
| Диспетчер, HR-менеджер, экономист | Юрист, HR-менеджер, экономист | Маркетолог, менеджер, финансист |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

российской молодежи, что эта сфера профессиональной деятельности непрестижна из-за низкого уровня оплаты труда, долгого временного лага профессиональных достижений, нестабильной занятости и низкого уровня материального вознаграждения. «Параллельно с этим явлением еще и очень часто поступают в аспирантуру те молодые специалисты, которые по своему интеллектуальному и творческому уровню просто не способны эффективно заниматься креативной деятельностью» [5].

Рассмотрим вначале что же определяет в сознании современной российской молодежи престижность того или иного варианта трудоустройства. Краснов Ю.А. выделил девять основных факторов, дающих ответ на этот вопрос [6]:

- вероятность успешной вертикальной карьеры;
- возможность самостоятельно распоряжаться ресурсами, необходимыми для выполнения трудовых функций;
- высокий уровень материальных вознаграждений и льгот;
- длительность и сложность освоения профессии;
- приближенность профессии к государственной власти;
- социальная значимость выполняемых трудовых функций;
- уважение в обществе;
- уровень общественного доверия и хорошая социальная репутация.

В конце 2018 г. ВЦИОМ обнародовал результаты проведенного им опроса о престижности профессий среди современной российской молодежи с учетом размера возможного материального вознаграждения и профессиональной траектории своего развития⁶:

- адвокат, прокурор, юрист (15 % опрошенных);

⁶ ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения) – российский исследовательский институт. Ведущая отечественная организация в сфере социальных, политических и маркетинговых опросов. URL: <https://wciom.ru/about/aboutus>. (дата обращения: 05.04.2020).

Таблица 3 / Table 3

Усредненные мотивационные профили трудовой деятельности респондентов / Averaged motivational profiles of labor activity of respondents

| Выделяемые группы респондентов / Selected groups of respondents | Сила влияния на трудовое поведение молодых специалистов отдельных групп мотивов (условные баллы) / Influence on the labor behavior of young professionals of certain groups of motives (conditional points) | | | | |
|--|---|------|------|------|------|
| | МА | МЕ | МС | МД | МР |
| Преподаватели и научные работники | 3,0 | 6,0 | 4,0 | 0,0 | -2,0 |
| Представители административно-управленческого персонала | 1,0 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 0,0 |
| Размах вариации - R (Усредненные показатели преподавателей и научных сотрудников минус усредненные показатели представителей административно-управленческого аппарата) | +2,0 | +4,0 | +2,0 | -2,0 | -2,0 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

- государственные служащие (13 % опрошенных);
- врач и нефтяник (12 % опрошенных)⁷.

Аналогичные исследования, были проведены нами в 2015-16 гг., в рамках выполнения научно-исследовательской работы по заданию Правительства Москвы и посвященной исследованию положения молодежи на столичном рынке труда⁸.

Они показали примерно аналогичные по смыслу и содержанию результаты [7].

Первыми тремя критериальными приоритетами при выборе стартовой и перспективной для дальнейшего карьерного развития профессии оказались:

- высокий уровень материального вознаграждения (44 %);
- короткий временной лаг карьерного и, в основном вертикального, развития (21 %);
- наличие социального пакета с большим количеством необязательных выплат и льгот (20 %).

По мнению большинства опрошенных нами молодых специалистов, подобным критериальным приоритетам в современной России соответствуют три профессии. Причем их набор несколько варьируется по отношению к возрасту респондентов (табл. 2).

Анализируя вышеизложенные материалы, можно сделать вывод: в современной России молодые специалисты, при выборе перспективной для них карьерной траектории профессионального развития, в основном мотивированы получением быстрого материального результата, т. е. на них сильнее всего, согласно нашей терминологии, влияют мотивы приобретения.

Иными словами, перспектива своего долгосрочного профессионального развития в таких

областях деятельности, как наука или высшее образование не кажется им достаточно привлекательной. Причин здесь две:

- низкий, по давно устоявшемуся в среде российской молодежи, и, по нашему мнению, во многом правильном мнении, уровень стартовой заработной платы;
- длительный временной лаг профессионального развития, позволяющий достичь приемлемого для молодого специалиста, уровня финансовой стабильности, особенно в части реализации престижной в нашей стране вертикальной карьеры.

Практически такие же проблемы актуальны и для других стран, образовавшихся на месте бывших республик СССР [8, 9].

Мы полагаем, что вопросы, рассматриваемые в рамках этой статьи, в том числе раскрытие внутренних установок представителей российской молодежи, мотивирующих или демотивирующих их к трудоустройству в вузах или научных организациях, имеют большую научную и практическую значимость.

Решение проблемы привлечения талантливой и креативно мыслящей молодежи в сферу науки и высшего образования позволило бы «поднять» новую «технологическую волну», дать толчок социально-экономическому развитию России. А поскольку, в обозримом будущем санкционная политика, политика внешней изоляции нашей страны скорее всего будет продолжена, нам необходимо в гораздо большей степени опираться на собственные интеллектуальные возможности. На стадии старта цифровой экономики, развития технологий искусственного интеллекта вряд ли кто будет делиться знаниями, know-how и готовыми эффективными решениями не только с Россией, но и с любыми потенциальными конкурентами.

⁷ Социологи назвали самую престижную профессию в России. URL: <https://ria.ru/20181024/1531341162.html>. (дата обращения: 05.04.2020).

⁸ Государственный контракт № ОУЗ/05.2-4/15 от 10.07.2015.

Учитывая важность поставленной задачи, в рамках выполнения проекта РФФИ, была предпринята попытка раскрыть характерные особенности мотивационного профиля успешных, с точки зрения работодателя, представителей российской молодежи, которые сознательно выбрали для себя стратегическую карьерную траекторию профессионального развития в высшем образовании и науке. При этом была еще и поставлена цель найти существенные различия в силе действия мотивов между этой группой молодежи и их ровесниками, так же осмысленно ориентирующимися на другие функциональные сферы профессиональной деятельности в рамках вуза или научной организации.

В качестве респондентов (их было 520 человек) выступили преподаватели и научные сотрудники в возрасте до 35 лет, а также аспиранты и студенты выпускных курсов ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», включая его центральную площадку, Волгоградский, Кемеровский и Смоленский филиалы, а также студенты и аспиранты ряда других вузов Москвы, Волгограда, Смоленска и Кемерово.

Трактовка полученных результатов опиралась на основные положения упомянутой выше «Теории мотивационного комплекса трудовой деятельности» и созданных на ее основе авторских диагностических методик, с применением современных цифровых технологий.

Вначале имеет смысл провести сравнение мотивационных профилей успешных молодых преподавателей и научных работников с мотивационными профилями их ровесников, также успешно работающих в высших учебных заведениях в составе их административно-управленческого аппарата (АУП). Рассчитанные нами усредненные, по наиболее часто выбираемым ответам, мотивационные профили имеют следующие конфигурации (табл. 3).

Опираясь на результаты, приведенные в табл. 3, можно сделать следующие выводы:

1. На преподавателей и научных работников гораздо сильнее действуют мотивы удовлетворения ($R=+4$). Иными словами, они в большей степени, чем представители АУП считают приоритетными для себя выполнение тех трудовых операций, которые вызывают у них позитивные эмоции и от результата трудовой деятельности, и от ее процесса.

2. Характер и особенности их трудового поведения в большей степени зависят от вариантов и размеров получаемого ими материального воз-

Таблица 4 / Table 4

Усредненные мотивационные профили трудовой деятельности опрошенных студентов российских вузов / Averaged motivational profiles of labor activity of surveyed students of Russian universities

| Группы мотивов / Groups of motives | Сила влияния отдельных мотивов на выделенные группы респондентов / Influence of individual motives on a selected group of respondents | | |
|------------------------------------|---|----|----|
| | А | Б | В |
| МА | +5 | +6 | +3 |
| МЕ | +3 | +3 | +5 |
| МС | +3 | +4 | +4 |
| МД | +1 | -2 | +1 |
| МП | -1 | -3 | -5 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Таблица 5 / Table 5

Соответствие мотивационного профиля студентов желающих (нежелающих) продолжить обучение в аспирантуре с эталонными значениями успешных молодых специалистов в сфере науки, высшего образования и высоких технологий / Correspondence of the motivational profile of students (un)willing to proceed with their postgraduate studies with the reference values of successful young specialists in science, higher education and high technologies

| Теснота связи между группами респондентов / Connection between the groups of respondents | Значение показателя (p) / Indicator value (p) |
|--|---|
| Перспективные молодые преподаватели и научные работники ≈ студенты группы 1 | 0,675 |
| Перспективные молодые преподаватели и научные работники ≈ студенты группы 2 | 0,600 |
| Перспективные молодые преподаватели и научные работники ≈ студенты группы 3 | 1,000 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

награждения (более сильное влияние мотивов приобретения) за результаты их профессиональной деятельности ($R=+2$).

3. Преподаватели и научные работники склонны более скрупулезно, придерживаться установленных норм трудового поведения и регламента выполнения трудовых операций ($R=+2$). Другими словами, они вполне осознанно пытаются избегать действий и поступков, ведущих к нежелательным санкциям со стороны руководителей за «неправильное трудовое поведение». Это указывает на их повышенную мотивацию стратегически сохранять свои рабочие места в условиях применения конкурсной системы формирования профессорско-преподавательского состава (более сильные мотивы безопасности).

4. Молодые преподаватели и научные работники, из-за слабого воздействия на их трудовое поведение мотивов подчинения, в меньшей степени стремятся к формированию сплоченных не-

Таблица 6 / Table 6

Значения основных клинических шкал теста MMPI студентов желающих (нежелающих) продолжить обучение в аспирантуре с эталонными значениями успешных молодых специалистов в сфере науки, высшего образования и высоких технологий / Values of the main clinical scales of the MMPI test for students (un)willing to proceed with their postgraduate studies with the reference values of successful young specialists in science, higher education and high technologies

| Наименование клинических шкал / Clinical scale | Успешные молодые преподаватели и научные работники / Successful young peoples teachers and researchers | Студенты, явно не желающие развивать себя в сфере науки и высшего образования / Students who clearly do not want to develop themselves in science and higher education | Студенты желающие продолжить свое образование в аспирантуре / Students willing to proceed with their postgraduate studies |
|--|--|--|---|
| Ипохондрия | 42,41 | 56,21 | 49,31 |
| Депрессия | 65,50 | 54,80 | 56,94 |
| Истерия | 44,26 | 59,07 | 59,07 |
| Психопатия | 48,46 | 56,15 | 71,54 |
| Мускулинность-феминность | 63,14 | 63,14 | 75,30 |
| Паранойя | 49,15 | 58,41 | 56,56 |
| Психоастения | 64,40 | 69,76 | 67,32 |
| Шизофрения | 61,08 | 61,08 | 69,08 |
| Гипомания | 62,06 | 50,29 | 50,29 |
| Социальная интроверсия | 57,88 | 57,88 | 59,88 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

формальных групп ($R=(-2)$). Так же они более ориентированы на творческий, креативный характер трудовой деятельности ($R=(-2)$)⁹.

Проведенные нами ранее научные исследования [10, с. 80] показали, что структура мотивационного профиля практически всегда имеет скорее врожденный, а не приобретенный характер. Отсюда можно сформулировать следующие практические предложения необходимые для генерации целевых признаков отбора талантливой молодежи и удержания ее в сфере науки и высшего образования:

Имеет смысл еще на стадии получения высшего образования и на младших курсах выявлять потенциально перспективных кандидатов среди студентов и мотивировать их к участию в научной работе и последующему поступлению в аспирантуру. За основу отбора надо брать следующие целевые признаки:

- низкий уровень силы действия мотивов MD;
- низкая сила действия мотивов MP;
- выраженная сила действия мотивов MA;
- высокий уровень силы влияния на их трудовое поведение мотивов ME.

Опираясь на вышеприведенные целевые признаки при первичном отборе кандидатов на обучение в аспирантуре, можно осознанно привлекать в науку и высшее образование именно тех людей, которые будут сознательно закрепляться в этих сферах деятельности, а не попадать в эту сферу профессио-

⁹ Согласно основным положениям теории мотивационного комплекса трудовой деятельности, чем ниже сила действия мотивов энергосбережения на индивидуума, тем больше он ориентирован на инновационный характер трудового поведения.

нальной деятельности случайным образом, как это часто бывает сейчас. Эта простая мера позволит повысить уровень защищаемости выпускников аспирантуры (без ученой степени в современной России достаточно сложно «хорошо трудоустроиться» в сфере науки и высшего образования) и, наконец-то, приступить не к формальному снижению среднего возраста занятых в этой сфере деятельности, а к реальному омоложению кадрового потенциала российских вузов и научных организаций.

Теперь, чтобы оценить реальные мотивационные установки российских студентов на выстраивание своей карьерной траектории в сфере науки и высшего образования имеет смысл сравнить мотивационные профили тех респондентов, которые, в ходе приведенного нами вышеупомянутого опроса:

- высказали четкое желание в будущем продолжить свою профессиональную подготовку в аспирантуре (группа А);
- окончательно еще не определились будут ли они поступать в аспирантуру (группа Б);
- явно не желают профессионально развивать себя в науке и высшем образовании (группа В) (табл. 4).

Даже простое сопоставление данных, приведенных в табл. 3 и в табл. 4, дает возможность сделать в некотором роде парадоксальный вывод: **студенты, не желающие развивать себя в науке и высшем образовании, в гораздо большей степени соответствуют по своему мотивационному профилю этой области профессиональной деятельности.**

Таблица 7 / Table 7

Степень соответствия основных клинических шкал теста ММРІ студентов желающих (нежелающих) продолжить обучение в аспирантуре с эталонными значениями успешных молодых специалистов в сфере науки, высшего образования и высоких технологий / Compliance of the main clinical scales of the MMPI test for students (un)willing to proceed with their postgraduate studies with the reference values of successful young specialists in science, higher education and high technologies

| Теснота связи между группами респондентов / Connection between the groups of respondents | Значение показателя (p) / Indicator value (p) |
|--|---|
| Группа А | 0,442 |
| Группа В | 0,297 |

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Студенты, которые изначально планируют продолжение своего обучения в аспирантуре, с последующим трудоустройством в высших учебных заведениях и научных организациях, имеют, не очень подходящие для этого целевые мотивационные признаки.

Иными словами, представители современной российской молодежи, которые вряд ли могут эффективно заниматься креативной деятельностью испытывают внутреннюю мотивацию к трудоустройству их в сферу науки или высшего образования. Но, как ни странно, именно они начнут уже в обозримом будущем развивать и формировать эту область профессиональной деятельности.

Данный вывод подтверждают и результаты стандартного статистического расчета с применением общеизвестного коэффициента Спирмена (ρ) (табл. 5)¹⁰.

Аналогичные выводы можно сделать и на основе сопоставления значений основных клинических шкал теста ММРІ (табл. 6) параллельно проведенного нами у тех же респондентов¹¹. Данные расчета коэффициента Спирмена (ρ) приведены ниже (табл. 7).

Данные расчета коэффициента Спирмена (ρ) приведены ниже (табл. 7).

Выводы, которые можно сделать на основе дан-

ных, приведенных в табл. 7, аналогичны тем, что вытекают из данных табл. 5. Комментарии здесь излишни.

Рассмотрим наиболее существенные причины описанной выше ситуации. Низкая эффективность подготовки научных кадров в современной России – это бесспорный факт, видимый занятым в этой сфере деятельности специалистам и «невидимый» на уровне государственных структур, регулирующих этот процесс. Приведем результаты опроса, проведенного Резником С.Д., известным специалистом в области управления высшими учебными заведениями. Среди причин низкой мотивации большинства выпускников аспирантуры остаться работать в вузе, основными являются следующие:

«Зарплата молодого ученого или преподавателя не позволяет выживать (96,6% опрошенных); полученные в аспирантуре профессиональные компетенции гораздо выше (в материальном плане) будут оценены в коммерческих структурах (91,1% респондентов); 25,4% респондентов констатировали, что доходов им хватает только на питание, одежду и обувь, но они не могут позволить себе купить, например, телевизор, холодильник и другие товары длительного пользования; у 14,5% опрошенных на питание денег еще хватает, но уже приобретение одежды или обуви вызывает серьезные материальные проблемы; денег не хватает даже на питание у 6,4% опрошенных аспирантов; доходов хватает на все, кроме приобретения жилья, только у 16,2% респондентов; не испытывают особых материальных затруднений только 23,4% опрошенных респондентов» [12].

В дополнение к приведенным выше данным опроса имеет смысл остановиться и еще на одном аспекте рассматриваемой проблемы.

Это наличие явного гендерного перекося при формировании кадрового потенциала научных организаций и вузов, т. е. гендерная асимметричность. Число женщин, занятых в науке, в мире составляет 29%, а в России – 43%. Доля женщин научных работников в странах, которые традиционно считаются успешными в плане развития науки, составляет: в Японии всего – 16%; в ФРГ – 28%; в Великобритании 39%.

Что касается российских высших учебных заведений, то женщины составляют 60% их профессорско-преподавательского состава¹².

¹² Минобрнауки: доля женщин в российской науке составляет 43% против 29% в мировой. URL: <https://news.rambler.ru/education/40848463-minobrnauki-dolya-zhenschin-v-rossiyskoy-nauke-sostavlyayet-43-protiv-29-v-mirovoy/>. (дата обращения: 05.04.2020).

¹⁰ Методика подобного расчета изложена в работе [11, с. 329-342].

¹¹ Миннесотский многоаспектный личностный опросник или ММРІ (англ. Minnesota Multiphasic Personality Inventory) – личностный опросник, разработанный в конце 30-х – начале 40-х годов в Университете Миннесоты Старком Хэтэуэйем и Джоном Маккинли. ММРІ – наиболее изученная и одна из самых популярных психодиагностических методик, предназначенная для исследования индивидуальных особенностей и психических состояний личности. Широко применяется в клинической практике. «ММРІ» – зарегистрированный товарный знак Университета Миннесоты. URL: <https://psytests.org/mmpi/index.html>. (дата обращения: 05.04.2020).

Проведенные нами исследования наглядно демонстрируют: молодые специалисты женского пола в Российской Федерации в гораздо большей степени стратегически мотивированы к трудоустройству в сфере науки и высшего образования. Результаты проведенного нами еще в июне 2019 г. экспресс-опроса более, чем 300 студентов, проходящих обучение на старших курсах вузов Волгограда, Кемерово, Москвы и Смоленска показали, что среди студентов – юношей явное желание продолжать обучение в аспирантуре с целью последующего развития в науке и высшем образовании высказали всего лишь 4% респондентов, а среди студенток – 10%. Вывод может быть один. Гендерное неравенство в исследуемой нами сфере деятельности будет стабильно расти.

Причинами подобной ситуации являются, по данным экспресс-опроса, следующие обстоятельства.

Во-первых, – это проектный подход часто используемых для формирования научных коллективов и конкурсная система трудоустройства, которые не способствуют гарантиям трудовой занятости. Подобный аспект занятости очень важен для специалистов мужского пола, т.к. в нашем обществе мужчина традиционно должен обеспечивать материальное благосостояние семьи. Более того, постоянные сокращения кадров, проводимые в последнее время в научных организациях и вузах, не способствуют формированию устойчивых внутренних установок у молодых мужчин на временную стабильность своего трудоустройства в рассматриваемых сферах трудовой деятельности.

Во-вторых, у многих руководителей российских вузов и научных организаций в настоящее время имеет место крайне низкий уровень базовых знаний в области специфических особенностей HR-менеджмента в сфере науки и высшего образования. Зачастую они действуют используя метод «проб и ошибок», иными словами, вынуждены заново «изобретать велосипед».

Большая часть вузовского топ-менеджмента не знает как удерживать перспективных молодых сотрудников, управлять талантами, создавать эффективную систему мотивации труда творческих работников и т. п. Это приводит к ситуации, когда у талантливой молодежи не формируются внутренние установки на построение своей карьерной траектории в науке и высшем образовании¹⁵.

¹⁵ Данный вывод автор делает на основе своей трехлетней практики проведения занятий по повышению профессиональной квалификации топ-менеджеров и кадрового резерва РЭУ им. Г.В. Плеханова в области управления персоналом высших учебных заведений.

Подобная ситуация является следствием нашей «российской традиции», и особенно в последние два десятилетия, когда ключевые посты в высших учебных и научных организациях все чаще занимают «списанные по возрасту» чиновники; «отслужившие свое» политики, бизнесмены, которые отошли от дел и им подобные¹⁴. Эти лица имеют очень слабое представление о характере труда преподавателя или научного работника, а также о специфике управления подобными структурами. Обычно они пытаются выстраивать трудовой процесс, опираясь на привычные им навыки, в лучших «офисных традициях». Это демотивирует, в первую очередь, лиц с творческим складом личности к числу которых, как правило, и относятся талантливые молодые специалисты мужского пола.

Гендерная асимметричность никогда и нигде не способствовала развитию и процветанию науки и высшего образования. Для подтверждения этого, не совсем корректного для современных общественных тенденций вывода, можно привести официальные данные о доле ученых-женщин среди лауреатов Нобелевской премии за весь период ее присуждения¹⁵. «По номинации медицина – 5,7%; по химии – 2,3%; по экономике – 1,3%; по физике – 1,0%; в среднем по всем видам номинаций, даже включая литературу и премию Мира, – 5,5%»¹⁶.

Подводя предварительные итоги сказанному, можно констатировать, что основными причинами, удерживающими талантливых молодых специалистов, а особенно мужчин, которые в нашем обществе традиционно отвечают за материальное благосостояние семьи, от трудоустройства в сфере науки и высшего образования, являются, в большинстве случаев, материальные и организационные проблемы.

¹⁴ В принципе подобный вариант формирования топ-менеджмента научных организаций и вузов вызван ошибками в генерировании оценочных показателей подобного рода организаций. Например, когда эффективность научных исследований определяется не полученным научным результатом, а объемом привлеченных и освоенных финансовых средств, целесообразно на ключевые должности выдвигать не талантливых ученых, как успешно делали в СССР, а людей, которые имеют определенные «связи», позволяющие им успешно привлекать внебюджетные средства.

¹⁵ Доля женщин среди лауреатов Нобелевской премии и другое. URL: <https://uspensky.me/2017/10/01/women-nobel/> (дата обращения 05.04.2020). Размер и правила начисления стипендии аспирантам в 2019 году. URL: <http://posobie-help.ru/subsidii/obrazovanie/stipendija-aspirantam.html/http://posobie-help.ru/subsidii/obrazovanie/stipendija-aspirantam.html> (дата обращения: 05.04.2020).

¹⁶ Доля женщин среди лауреатов Нобелевской премии и другое. URL: <https://uspensky.me/2017/10/01/women-nobel/> (дата обращения: 05.04.2020).

Многие другие исследования, также указывают на примерно подобные мотивационные барьеры [13, 14 и 15]. На наш взгляд, большинство специалистов, которые их проводили, безусловно правы. Проведем простое сопоставление. Стипендия аспиранта очной формы обучения в РФ обычно укладывается в интервал от 3120 до 8755 Р в месяц¹⁷. В бывшем Советском Союзе, где, по нашему мнению, уровень подготовки научно-педагогических кадров был гораздо более высоким, стипендия аспиранта составляла 120 советских руб. в месяц, что по покупательной способности соответствует примерно 24 000 российских рублей¹⁸. Подобную ситуацию комментировать не имеет смысла.

Имеются и более глубинные обстоятельства, по которым научной и преподавательской деятельностью начинают заниматься лица явно к ней не способные. В рамках работы над выполнением проекта Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) «Проблемы повышения мотивации молодых специалистов к трудоустройству в сфере науки, высоких технологий и высшего образования в современной России»¹⁹ мы провели закрытый опрос 127 студентов московских вузов, которые, по тем или иным жизненным обстоятельствам, решили продолжать свое обучение в аспирантуре. Распределение ответов, о причинах подобного решения, по частоте их высказывания, было следующим: «сложно быстро найти по настоящему хорошую и перспективную работу, аспирантура позволяет увеличить deadline на ее поиск (40,6 %); во время обучения в аспирантуре можно параллельно работать, а диплом кандидата наук, в ряде ситуаций, дает возможность ускорить профессиональную карьеру (27,5 %); хочу заниматься наукой (15,0 %); не знаю зачем (9,7 %; можно отсрочить призыв в армию или вообще его избежать (7,2 %)» [7].

В результате многие молодые специалисты после окончания магистратуры или специалитета используют обучение в очной аспирантуре в качестве «временного убежища» до наступления более благоприятных времен или условий для своего желаемого карьерного развития.

¹⁷ Размер и правила начисления стипендии аспирантам в 2019 году. URL:<http://posobie-help.ru/subsidii/obrazovanie/stipendija-aspirantam.html>/<http://posobie-help.ru/subsidii/obrazovanie/stipendija-aspirantam.html> (дата обращения: 05.04.2020).

¹⁸ Какой курс Советского рубля СССР к Российскому? URL:https://zen.yandex.ru/media/mamin_sibiryak/kakoi-kurs-sovetskogo-rublia-sssr-k-rossiiskomu-5c318a322fe7ad-00aa076b4d. (дата обращения: 05.04.2020).

¹⁹ Договор 19-010-00168\19 от «10» января 2019 г.

Все нынешние административные попытки создать неконкурентные преимущества для молодых специалистов на российском рынке труда и за счет этого омолодить кадровый состав в науке и высшем образовании, вряд ли приведут к реальному результату. Они будут способствовать только временному улучшению ряда статистических показателей, которые «могут впечатлять» тех людей, которые далеки от этих проблем.

Кадровый же потенциал в исследуемой нами сфере деятельности, качественно не улучшается и реально до сих пор все эффективные научные исследования проводят, по большей части, достаточно возрастные специалисты.

Единственным эффективным вариантом омоложения научных кадров, на наш взгляд, является целенаправленная работа государства по повышению социальной престижности профессионального развития в рассматриваемых сферах деятельности (подобная компания в нашей стране уже была достаточно успешно проведена по отношению к военной службе), а также изменение политики материального стимулирования в высших учебных заведениях и научных организациях не только по отношению к молодым талантливым специалистам, но и ко всем занятым в этой сфере. Это стратегически даст потенциальную возможность, путем наглядного примера, удерживать молодых одаренных людей в науке и высшем образовании.

ВЫВОДЫ

Современная государственная политика в Российской Федерации, направленная на омоложение научных кадров, традиционно ориентируется на достижение определенных количественных показателей и не учитывает качественные аспекты решаемой проблемы. Поэтому при создании дополнительных рабочих мест для молодежи в этой сфере трудовой деятельности необходимо, в первую очередь, обращать внимание на качественный состав персонала. Для этого требуется разработать и внедрить систему ранней диагностики творческого потенциала студентов младших курсов, и целенаправленно их мотивировать не только к поступлению в аспирантуру, но и планированию своего профессионального развития в креативных сферах трудовой деятельности.

Поскольку при формировании кадрового потенциала вузов и научных организаций в нашей стране имеет место существенный гендерный перекос во всеми вытекающими для отечественной науки негативными последствиями [16, 17, 18, 19], считаем целесообразным:

- разработать и реализовать с помощью средств массовой информации и возможностей сетевых ресурсов комплекс мер по повышению социальной престижности науки и высшего образования;
- отказаться от проектного подхода к формированию научных коллективов, который не обеспечивает гарантий занятости, в первую очередь молодых специалистов;
- прекратить практику использования критерия среднего возраста как показателя эффективности кадрового потенциала, она наглядно демонстрирует молодым специалистам «их перспективы» при достижении ими определенных возрастных параметров;
- изменить систему материального стимулирования труда молодых специалистов в рассматриваемых нами сферах деятельности путем введения традиционного для многих стран института постдокторантуры²⁰. Данный ва-

риант дополнительного материального стимулирования предполагает долговременную, обычно до шести лет, работу молодого специалиста под руководством опытного ученого. Это могут быть как ограниченные по времени научные исследования, так и преподавательская деятельность [20]. Подобная практика позволяет обеспечить преемственность знаний и навыков в науке и дает молодому специалисту возможность достаточно быстро завершить процесс своей профессиональной адаптации.

Не решив вышеперечисленных проблем, мы не сможем выстроить в науке и высшем образовании современную, эффективную систему, в которой будут востребованы не только молодые, но и любые талантливые специалисты, а ключевые решения станут принимать не «эффективные менеджеры», а креативно мыслящие специалисты.

²⁰ От англ. Postdoctoral training.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00168\19. ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

ACKNOWLEDGEMENT

The research was carried out with the financial support by the Russian Foundation for Basic Research within research project No. 19-010-00168\19. Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Литвинюк А.А., Смирнова М.Е., Ширванов Р.А. О методике прогнозирования организационного поведения персонала организации. *Инновации в менеджменте*. 2018;2(16):42–57. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35214935>. (дата обращения: 05.04.2020).
2. Vroom, V. H. *Work and Motivation*. New York: Wiley, 1964. 331p. URL: <https://gist.github.com/anonymous/cc152b3b4225c1c6f59cfdbe54994db>. (Дата обращения: 05.04.2020).
3. Литвинюк А.А. Методические аспекты применения теории мотивационного комплекса для прогнозирования организационного поведения персонала организации. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2017;6(5):40–46. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30548726>. (дата обращения: 05.04.2020). DOI: 10.12737/article_5a045d73981102.60881034.
4. Жигун Л.А., Литвинюк А.А., Субочева А.О. и др. *Методология мотивации трудовой деятельности госслужащих, ориентированной на достижение коечных результатов*. М.: КноРус; 2018. 160 с. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32727357>. (дата обращения: 05.04.2020).
5. Винокурова Н.А. Молодежь в науке: мотивации, взгляды, жизненные стратегии. *Народонаселение*. 2016;(4):113–121. <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-v-nauke-motivatsii-vzglyady-zhiznennye-strategii/viewer>. (дата обращения: 05.04.2020).
6. Краснов А.Ю. Престиж профессии и современные трудовые предпочтения россиян. *Общество: социология, психология, педагогика*. 2018;(9):29–33. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prestizh-professii-i-sovremennye-trudovye-predpochteniya-gossiyan>. (дата обращения: 05.04.2020). doi: 10.24158/spp.2018.9.5.
7. Литвинюк А.А., Охременко И.В., Кузуб Е.В. Особенности мотивации креативных специалистов в России. *Экономика труда*. 2019;6(4):1533–1544. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42471891> (дата обращения: 05.04.2020). DOI: 10.18334/et.6.4.40958.

8. Дзянісава Н.Ф. Прафесіі навукоўца і выкладчыка вышэйшай школы ў ацэнках уяўленнях адоранай моладзі. Вестнік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. 2018;8(3):104-112. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36385654> (дата абрашчэння: 05.04.2020).
9. Tkalenko N.V., Kholiavko N.I., Hnedina K.V. Vectors of higher education sector transformation in conditions of the information economy formation. Науковий вісник Полісся. 2017;4-1(12):44-49. URL: <https://nvp.stu.cn.ua/component/k2/item/846-tkalenko-n-v-kholiavko-n-i-hnedina-k-v-vectors-of-higher-education-sector-transformation-in-conditions-of-the-information-economy-formation/846-tkalenko-n-v-kholiavko-n-i-hnedina-k-v-vectors-of-higher-education-sector-transformation-in-conditions-of-the-information-economy-formation.html>. (дата абрашчэння: 05.04.2020).
10. Литвинюк А.А., Леднева С.А., Кузуб Е.В., Клещевский Ю.Н. Мотивация трудоустройства молодежи в сфере науки, высоких технологий и высшего образования. М.: Креативная экономика; 2019. 246 с. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41748874>. (дата абрашчэння: 05.04.2020). DOI: 10.18334/9785912922916.
11. Carlberg C. Statistical analysis: Microsoft Excel. Indianapolis: Pearson Education, 2018. 537p. URL: <https://play.google.com/books/reader?id=rZE-DwAAQBAJ&hl=ru&pg=GBS.PT3>. (дата абрашчэння: 05.04.2020).
12. Резник С.Д. Аспирантура: как повысить ее эффективность. Университетское управление: практика и анализ. 2015;4(98): 106–116. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25147375>. (дата абрашчэння: 05.04.2020).
13. Леднева С.А., Кузуб Е.В. Мотивы выбора преподавательской деятельности в вузе молодыми специалистами. Страховое дело. 2018;5(302): 51–56. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34954333>. (дата абрашчэння: 05.04.2020).
14. Леднева С.А., Иванова-Швец Л.Н. Привлечение и удержание молодых специалистов в составе научно-педагогических работников вуза. Вестник Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова. 2018; (3(99)):114–122. URL: <https://vest.rea.ru/jour/article/view/503>. (дата абрашчэння: 05.04.2020). doi.org/10.21686/2413-2829-2018-3-114-122
15. Ильина Е.Н. Молодежь в науке: взгляд на проблему в условиях современного существования регионального вуза. Вестник Вологодского государственного университета. 2017;(4(7)):5–7. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30450515>. (дата абрашчэння: 05.04.2020).
16. Литвинюк А.А., Логинова А.В., Кузуб Е.В. Гендерные особенности HR-менеджмента в сфере науки, высшего образования и высоких технологий. Лидерство и менеджмент. 2019;(6(3)):279–290. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40087392>. (дата абрашчэння: 05.04.2020). DOI: 10.18334/lm.6.3.40954.
17. Knobloch-Westerwick S., Glynn C.J., Hufe M. Science Communication. 2013;(2):603–625. URL: <https://www.kcl.ac.uk/ioppn/depts/addictions/Diversity-Inclusion/Matilda-effect-Science-Communication-2013-Knobloch-Westerwick-603-25.pdf>. (дата абрашчэння: 05.04.2020). DOI: 10.1177/1075547012472684.
18. Moss-Racusin C.A., Dovidio J.F., Brescoll V.L., Graham M.J., Handelsman J. Proceedings of the National Academy of Sciences. 2012;(109(41)):16474–16479. URL: https://www.researchgate.net/publication/233195891_Science_Faculty's_Subtle_Gender_Biases_Favor_Male_Students. (дата абрашчэння: 05.04.2020).
19. Handley I.M., Brown E.R., Moss-Racusin C.A., Smith J.L. Proceedings of the National Academy of Sciences. 2012;(112(43)):13201–13206. URL: https://www.researchgate.net/publication/282811815_The_Quality_of_Evidence_Revealing_Subtle_Gender_Biases_in_Science_is_in_the_Eye_of_the_Beholder. (дата абрашчэння: 05.04.2020).
20. Miller J.M., Feldman M.P. Isolated in the lab: Examining dissatisfaction with postdoctoral appointments. The journal of higher education. URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/2016-02-036-miller-dzh-m-feldman-m-p-laboratornaya-izolyatsiya-neudovletvorennost-rabotoy-molodyh-doktorov-nauk-miller-j-m-feldman-m-p2015;86\(5\):697-724](https://cyberleninka.ru/article/n/2016-02-036-miller-dzh-m-feldman-m-p-laboratornaya-izolyatsiya-neudovletvorennost-rabotoy-molodyh-doktorov-nauk-miller-j-m-feldman-m-p2015;86(5):697-724). (дата абрашчэння: 05.04.2020).

REFERENCES

1. Litvinyuk A.A., Smirnova M.E., Shirvanov R.A. The method to forecast the organizational behavior of the organization's personnel. Innovatsii v menedzhmente = Management innovation. 2018;2(16):42–57. (In Russ.). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35214935> (accessed on 05.04.2020).
2. Vroom V. H. Work and Motivation. New York: Wiley, 1964. 331p. URL: <https://gist.github.com/anonymous/cc152b3b4225c1c6f59cfdbe54994db> (accessed on 05.04.2020).
3. Litvinyuk A.A. Methodological aspects of applying the motivational complex theory to forecast the organizational behavior of the organization's personnel. Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii = Human resources and intellectual resources management in Russia. 2017;6(5):40-46. (In Russ.). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30548726> (accessed on 05.04.2020). DOI: 10.12737/article_5a045d73981102.60881034.
4. Zhigun L.A., Litvinyuk A.A., Subocheva A.O. et al. Motivation methods of labor activity of civil servants, focused on achieving final results. M.: KnoRus; 2018. 160 p. (In Russ.). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32727357> (accessed on 05.04.2020).
5. Vinogradova N.A. Youth in science: motivations, views, life strategies. Narodonaselenie = Population. 2016; (4): 113-121. (In Russ.). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-v-nauke-motivatsii-vzglyady-zhiznennye-strategii/viewer> (accessed on 05.04.2020).
6. Krasnov A.Yu. Occupational prestige and modern labor preferences of Russians. Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika = Society: sociology, psychology, pedagogy. 2018; (9): 29–33. (In Russ.). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prestizh-professii-i-sovremennye-trudovye-predpochteniya-rossiyan> (accessed on 05.04.2020). DOI: 10.24158/spp.2018.9.5.
7. Litvinyuk A.A., Ohremenko I.V., Kuzub E.V. Motivation specifics of creative specialists in Russia. Ekonomika truda = Labor economics. 2019; 6 (4): 1533-1544. (In Russ.). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42471891> (accessed on 05.04.2020). DOI: 10.18334/et.6.4.40958.
8. Denisova N.F. Professions of scientist and high school lecturer in the assessments and representations of gifted youth. Vesnik Grodzenskaga dzyarzhaj'naga ũniversiteta imya YAnki Kupaly = Bulletin of Yanka Kupala Grodno State University. 2018; 8 (3): 104-112. (In Belarus) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36385654> (accessed on 05.04.2020).

9. Tkalenko N.V., Kholiavko N.I., Hnedina K.V. Vektors of higher education sector transformation in conditions of the information economy formation. *Naukovij visnik Polissya = Scientific Bulletin of The Polesie*. 2017; 4-1 (12): 44-49. URL: <https://nvp.stu.cn.ua/component/k2/item/846-tkalenko-n-v-kholiavko-n-i-hnedina-k-v-vectors-of-higher-education-sector-transformation-in-conditions-of-the-information-economy-formation/846-tkalenko-n-v-kholiavko-n-i-hnedina-k-v-vectors-of-higher-education-sector-transformation-in-conditions-of-the-information-economy-formation.html> (accessed on 05.04.2020).
10. Litvinyuk A.A., Ledneva S.A., Kuzub E.V. Kleshchevskii Yu.N. Motivation of youth employment in science, high technologies and higher education. M.: Creative Economy; 2019.246 p. (In Russ.). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41748874> (accessed on 05.04.2020).
11. Carlberg C. *Statistical analysis: Microsoft Excel*. Indianapolis: Pearson Education, 2018. 537p. URL: <https://play.google.com/books/reader?id=rZE-DwAAQBAJ&hl=ru&pg=GBS.PT3> (accessed on 05.04.2020).
12. Reznik S.D. Postgraduate studies: how to improve its effectiveness. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University management: practice and analysis*. 2015; 4 (98): 106-116. (In Russ.). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25147375> (accessed on 05.04.2020).
13. Ledneva S.A., Kuzub E.V. Motives for young specialists to teach at a university. *Strahovoe delo = Insurance business*. 2018; 5 (302): 51-56. (In Russ.). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34954333> (accessed on 05.04.2020).
14. Ledneva S.A., Ivanova-Shvec L.N. Attracting and retaining young specialists as part of the university's academic staff. *Vestnik Rossijskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V.Plekhanova = Bulletin of Plekhanov Russian University of Economics*. 2018; (3 (99)): 114-122. (In Russ.). URL: <https://vest.rea.ru/jour/article/view/503> (accessed on 05.04.2020). DOI: ORG/10.21686/2413-2829-2018-3-114-122.
15. Il'ina E.N. Young people in science: a look at the problem in the context of a modern regional university. *Vestnik Vologodskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Vologda State University*. 2017;4(7):5-7. (In Russ.). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30450515> (accessed on 05.04.2020).
16. Litvinyuk A.A., Loginova A.V., Kuzub E.V. E.V. Gender characteristics of HR management in science, higher education and high technologies. *Liderstvo i menedzhment = Leadership and management*. 2019; (6 (3)): 279-290. (In Russ.). URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40087392> (accessed on 05.04.2020). DOI: 10.18334/lim.6.3.40954.
17. Knobloch-Westerwick S., Glynn C.J., Hufe M. *Science Communication*. 2013; (2): 603-625. URL: <https://www.kcl.ac.uk/ioppn/depts/addictions/Diversity-Inclusion/Matilda-effect-Science-Communication-2013-Knobloch-Westerwick-603-25.pdf> (accessed on 05.04.2020). DOI: 10.1177/1075547012472684.
18. Moss-Racusin C.A., Dovidio J.F., Brescoll V.L., Graham M.J., Handelsman J. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2012; (109 (41)): 16474-16479. URL: https://www.researchgate.net/publication/233195891_Science_Faculty's_Subtle_Gender_Biases_Favor_Male_Students (accessed on 05.04.2020).
19. Handley I.M., Brown E.R., Moss-Racusin C.A., Smith J.L. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2012; (112 (43)): 13201-13206. URL: https://www.researchgate.net/publication/282811815_The_Quality_of_Evidence_Revealing_Subtle_Gender_Biases_in_Science_is_in_the_Eye_of_the_Beholder. (дата обращения 05.04.2020).
20. Miller J.M., Feldman M.P. Isolated in the lab: Examining dissatisfaction with postdoctoral appointments. *The journal of higher education*. 2015;86(5):697-724 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/2016-02-036-miller-dzh-m-feldman-m-p-laboratornaya-izolyatsiya-neudovletvorennost-rabotoy-molodyh-doktorov-nauk-miller-j-m-feldman-m-p> (accessed on 05.04.2020).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Александрович Литвинюк – доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия
Aleksandr A. Litvinyuk – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia
 litvinuk-2000@mail.ru

Статья поступила в редакцию 07.04.2020; после рецензирования 17.06.2020, принята к публикации 25.06.2020. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 07.04.2020, reviewed on 17.06.2020, and accepted for publication on 25.06.2020. The author read and approved the final version of the manuscript.

ORIGINAL PAPER

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-126-134

УДК 314.74

JEL F22, J23, J24, J28, J61, J68, O15

MIGRATION AND HUMAN CAPITAL: IMPLICATIONS OF THE PANDEMIC CRISIS FOR ITS ACCUMULATION

M.V. ShagalkinaSt. Petersburg State University, Graduate School of Management, Saint Petersburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-6569-3619>**ABSTRACT**

Migration is a great challenge of our time: people freely move across borders in search of better economic, career, and social opportunities. But besides being a challenge, migration brings benefits to countries and organizations around the world. This is due to the migration of highly skilled professionals fueling economies with human capital, which is recognized to drive economic performance, productivity, innovation, and competitive advantages of both firms and countries. This makes human capital and its carriers, i.e. talents, a scarce resource, which has led to the so-called "war for talent" worldwide. The ability to attract and retain highly skilled individuals explains the success of companies on a global scale. The aim of this study is to analyze the high-skilled migration from the perspective of the human capital theory, the effect of the COVID-19 pandemic on human capital mobility, and to review successful examples of immigration policies of both developed and developing economies at the country and firm level.

Keywords: human capital; high-skilled migration; emerging economies; developed countries; performance; competitive advantage; immigration policies; human resource management; COVID-19 pandemic.

For citation: Shagalkina M. Migration and human capital: implications of the pandemic crisis for its accumulation. *Social and labor research*. 2021; 42(1):126-134. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-126-134.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

МИГРАЦИЯ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПОСЛЕДСТВИЯ ПАНДЕМИИ ДЛЯ ЕГО НАКОПЛЕНИЯ

М.В. ШагалкинаМагистр, Санкт-Петербургский государственный университет,
Высшая школа менеджмента, Санкт-Петербург, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-6569-3619>**АННОТАЦИЯ**

Миграция является вызовом современности – люди свободно пересекают географические границы в поисках лучших экономических, карьерных и социальных возможностей. Но помимо того, что миграция является вызовом, она дает преимущества странам и организациям по всему миру. Целью данного исследования является анализ миграции высококвалифицированных специалистов с точки зрения теории человеческого капитала, влияния пандемии COVID-19 на мобильность человеческого капитала, а также обзор успешных примеров иммиграционной политики как развитых, так и развивающихся стран на уровне страны и фирмы.

Миграция высококвалифицированных специалистов является способом снабжения экономики человеческим капиталом, который, как известно, положительно влияет на экономические показатели, производительность, инновационность и конкурентные преимущества как фирм, так и стран. В результате человеческий капитал и его носители, то есть таланты, становятся редким ресурсом, что привело к «войне за таланты», охватившей многие страны. Умение привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов способствует успеху компаний на глобальном уровне. В то время как развитым странам удастся привлекать квалифицированных специалистов из-за рубежа и удовлетворять спрос на

таланты, страны с развивающейся экономикой проигрывают в этой конкуренции за таланты и становятся источником человеческого капитала для развитых стран. Однако пандемия COVID-19 и ответные меры на нее, в частности ограничения на поездки и закрытие национальных границ, могут повлиять на традиционный способ накопления человеческого капитала и стать возможностью для стран с развивающейся экономикой привлечь репатриантов из развитых стран и удержать местных талантов.

Результаты исследования показали, что для привлечения международных талантов с высоким уровнем человеческого капитала местным компаниям и правительственным организациям в странах с развивающимися экономиками необходимо внедрять разнообразные иммиграционные политики и практики, которые обеспечивают благоприятные экономические, карьерные и исследовательские возможности для прибывающих высококвалифицированных специалистов и, таким образом, создают сильный национальный бренд работодателя. Помимо этого было выявлено, что проблема утечки умов из развивающихся стран может стать отправной точкой для потенциального снабжения стран человеческим капиталом через инвестиции в образование, создание эффективных иммиграционных политик и активное привлечение ранее эмигрировавших в развитые страны высококвалифицированных специалистов – репатриантов. При этом, поскольку во время пандемии и связанного с ней кризиса мигранты уязвимы перед потенциальной потерей работы, заработной платы, медицинского страхования и доступа к медицинским услугам по сравнению с местными жителями, пандемия может спровоцировать приток репатриантов, в том числе высококвалифицированных, в развивающиеся страны. И поскольку репатрианты по результатам международного опыта приумножили свои знания и навыки, они могут внести вклад в развитие местных компаний и страны в целом. В данном случае, задача правительств и организаций из развивающихся стран – это создание стимулов, а также программ и практик для привлечения и, что немаловажно, удержания репатриантов.

Выводы, сформулированные на основании данного исследования, а также примеры успешной работы по привлечению человеческого капитала других стран, могут быть полезны как для бизнеса и органов власти, так и для научного сообщества. Дальнейшие исследования необходимы для выявления эффективных организационных практик управления человеческими ресурсами для привлечения и удержания международных талантов, включая репатриантов. Более того, важно в будущих исследованиях провести анализ влияния пандемии на миграцию, а именно на миграционные потоки, миграционные намерения индивидов, а также на организации, которые в период до пандемии в большой степени зависели от потока международных специалистов.

Ключевые слова: человеческий капитал; миграция высококвалифицированных специалистов; растущие экономики; конкурентное преимущество; иммиграционная политика; управление человеческими ресурсами; пандемия COVID-19.

For citation: Шагалкина М. Миграция и человеческий капитал: последствия пандемии для его накопления. *Социально-трудовые исследования.* 2021;42(1):126-134. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-126-134.

INTRODUCTION

Since the middle of the 20th century, increased international migration has resulted in over 270 million people living in countries other than their countries of origin [1]. Among the reasons are globalization, the openness of economies, and low migration barriers, as well as the growing knowledge intensity of countries' production and development [2; 3]. Countries themselves create incentives specifically for the relocation of highly skilled individuals, offering them attractive economic and career opportunities in exchange for their human capital [2; 4] which is recognized to have a positive impact on the economic and non-economic performance and competitive advantages of both firms and countries [26]. This has led to the so-called "war for talent" worldwide [7].

This competition for the highly skilled individuals makes countries develop diverse immigration policies and organizational strategies that could help them

to accumulate as much human capital as possible [2; 4]. Developed countries are successful in attracting skilled specialists from abroad which allows them to support the appropriate supply of talents. As such, the United States, Canada, and Australia together host around 70 % of all the highly skilled migrants [2]. Emerging economies are still less successful in talent attraction, but they recognize the importance of human and social capital for their future growth and development [4; 8]. For instance, China is developing its own strategy for attracting talents, and as one of the directions, it works with returnees – a substantial share of previously emigrated Chinese students and employees returned to their home country given economic and career opportunities [9].

As the COVID-19 pandemic spread globally, it brought severe changes to most of the economic and social activities of people and triggered the economic crisis in most countries [10; 11]. Consequences of the

pandemic for migration may be long and overwhelming as travel restrictions suspended international mobility for an uncertain period of time [11; 12]. This may change the human capital accumulation model which relied heavily on highly skilled mobility in the pre-pandemic times. However, as many countries reopened their national borders for their own nationals and residents¹ [12], emerging economies may see the opportunity to attract returnees in particular from developed countries who possess high levels of human and social capital, international experience, and thus may contribute to the economic development and innovation of their home countries [9; 13].

The purpose of this paper is to analyze highly skilled migration from the perspective of human and social capital theories, governmental and organizational policies for human capital accumulation, and the effect of the COVID-19 pandemic on international mobility.

HIGH-SKILLED MIGRATION AND HUMAN CAPITAL

Human capital is the basis for the sustainable development of countries and poverty reduction [14]. It is an intangible asset consisting of the knowledge, skills, abilities, and experience of an individual [15; 16]. Human capital may be general and firm-specific [15; 17]. The general one represents the result of individual investment in education and professional training [18]. Firm-specific human capital is mainly a result of firms' investment in employees in the form of knowledge of the firm's internal processes, technologies, routines, or professional relationships [17]. Development of both types of human capital is recognized to bring advantages at different levels. At the individual level, human capital makes it possible to realize the potential, increase earnings, and improve the quality of life [15]. At the country level, it contributes to technological innovation, economic growth, a rise of entrepreneurial activities, increased competitiveness and prosperity in the long term [14; 16]. Benefits of human capital at the organizational level include improved performance, competitive advantage [17; 19], innovation and increased productivity [15; 20].

In addition to human capital, talents have a high level of social capital [3; 21] represented by a network of relationships with other individuals, which develops and enhances the positive effect of human capital [18; 22; 23; 24]. Social capital provides its carriers with an access to valuable resources and business

contracts, information and knowledge benefits [23]. Social capital facilitates the transfer of knowledge, improves absorption capacity, innovation, and as a result the performance of firms [22; 24].

The positive influence of human capital on diverse individual, organizational, and country-level outcomes results in high demand for highly skilled specialists, i.e. talents who are the carriers of human capital for organizations [2]. Talents, in turn, are free to choose the best employer making firms compete for essential human capital resources [4; 17] leading to the global "war for talent" [7] and frequent relocation of human capital between geographic boundaries [3]. Traditionally, talent migration is explained by inequality between countries in terms of their economic, social or political environment, caused by globalization processes [25; 26]. Migration decisions of highly skilled individuals include efficiency considerations - acquiring knowledge and skills where their cost is low and then applying the obtained human capital where it is highly rewarded for [26; 27]. If talents' expectations for earnings and career opportunities are not met in their home countries, they may consider migration [28]. Highly skilled individuals are more migratory in comparison to low-skilled [26; 29] as they have higher expectations in terms of wage, welfare, and career development [26; 28; 30; 31]. It means that they migrate in search of a higher return on investment in their human capital [32; 28], often choosing developed countries as a destination [33; 29].

The growing demand for high-skilled individuals in OECD countries, caused by an increasing level of knowledge intensity of their activities and a lack of local talents [2], is forcing these countries to attract talents from abroad [33; 34], often from developing countries such as China, India, Mexico, Russia, and others, where the demand and career and development opportunities are worse than in the developed countries [34]. The share of international migrants residing in high-income countries increased from 43% to 60% between 1960 and 2010 [1]. Wherein, the United States, Canada, the United Kingdom, and Australia have managed to attract up to 70% of the highly skilled individuals, mainly due to their effective immigration policies aimed at accumulating human capital [2]. While high-skilled migration can help countries to accumulate the necessary human capital, it also poses challenges for local organizations and policymakers to successfully integrate and retain new talent [3; 35].

This situation leads to an uneven distribution of highly skilled individuals across countries, cities, and regions [33]. Developed countries succeed in this

¹ IATA Travel Centre. COVID-19 Travel Regulations Map. Available from: <https://www.iatatravelcentre.com/world.php>.

competition as they implement various policies and practices towards global talent attraction and retention [4]. Whereas emerging economies often serve as a source of human capital for the developed countries losing knowledge resources and opportunities for improving their performance and competitiveness [3; 33]. Thus, retaining and attracting talent is a major challenge for developing countries [32].

BRAIN DRAIN, BRAIN GAIN, AND BRAIN CIRCULATION

The balance between inward and outward high-skilled migration leads to such effects as brain drain, brain gain, and brain circulation [36]. Brain drain may be defined as a net outflow of skilled professionals from one country [37], or a decrease of per capita human capital in a home country [16]. More often this phenomenon concerns developing countries where economic, social, and political conditions do not satisfy local talents resulting in their increased willingness to emigrate to more developed countries [4; 33; 31]. Brain gain is the net inflow and increase of human capital in a country [27; 38]. Brain circulation is a positive phenomenon associated with the return migration of highly skilled individuals who previously migrated to developed countries [39].

There are controversial views on brain drain effects on the countries of origin [36]. One stream of research argues that brain drain has negative consequences for the originating developing countries due to the loss of human capital [28; 36] and the consequent erosion of knowledge networks [40], decreased country competitiveness, reduction of per capita growth [4], and negative welfare effects [41; 42]. According to another point of view, in the long-run, the brain drain leads to positive effects for both source and destination countries [36; 43]. Source countries observe flows of remittances from migrants and return migration [39; 43]. For instance, by extensive use of national policies that offer economic opportunities for returning specialists with unique knowledge and skills, China has attracted nearly 84 % of Chinese students who obtained their degrees in developed countries by 2017 [9]. This active work with returnees is one of the factors explaining China's extensive growth and international business expansion [9]. The indirect effect is the investment in human capital development that local governments make to prevent the loss of talent and their human capital [36]. This means that the brain drain stimulates the development of the country's education system and immigration policy [2; 4] and ultimately leads to the brain gain or brain

circulation, i.e. a win-win outcome for both source and destination countries [43].

GLOBAL HIGH-SKILLED MOBILITY ACTORS

As the rates of international migration are increasing each year, countries observe a wide variety of labor market participants other than locals [1; 3]. With respect to highly skilled specialists with distinctive levels of human and social capital, the three categories are of particular interest for international business and human resource management research – immigrants, expatriates, and returnees [2; 3; 9]. Each group has its own characteristics and peculiarities which should be taken into account when developing policies and practices aimed at attraction, retention, development, and integration.

Highly-skilled immigrants

Immigrant is “an individual who moves into a country for the purpose of settlement” [44], i.e. they consider becoming legal residents in a chosen destination country [3]. Immigrants leave their home countries in search of better career opportunities, wages, and living standards [26; 44]. Besides, they may have families and/or friends in a chosen location, which facilitates their decision to migrate [44]. Incoming highly skilled migrants may be sources of human, role models for local employees, and they can compensate for underinvestment into local human capital development under conditions of favorable immigration policies [45]. Immigrants tend to choose for immigration countries where their expertise will be relevant, applicable, and may benefit them in their purposes [3]. Immigrants do not always stay permanently in a host country and they are free either to move to yet another country or to return to their motherland and hence become a returnee² [3] promoting brain circulation beneficial for all parties [39; 43].

Expatriates

Expatriates may be defined as highly skilled employees of MNCs going abroad for work temporarily [45]. There are two types of expatriates – assigned (or corporate) and self-initiated [46]. Assigned expatriates are being appointed by their MNC to travel to one of the subsidiaries in order to accomplish a specific task, and self-initiated expatriates take responsibility for their relocations themselves [45; 47].

Researchers highlight three main purposes of expatriation [47]. First, expatriates realize position filling

² International Organization of Migration. Migration data portal. Available from: <https://migrationdataportal.org/>.

in subsidiaries or organizations of developing countries where there is a lack of specialists with the necessary skills and competences [48]. Second, expatriation allows for management development throughout organization through international experience and knowledge of foreign businesses [48]. Third, expatriation contributes to the organization's development by making local managers and expatriates familiar with corporate culture, policies, procedures, and best practices and allows mutual understanding and consistency in organizational operations [47].

Expatriation is a relatively easy and cheap way to enrich MNCs' subsidiaries and other organizations with knowledge and skills in comparison to investment in learning and training of local employees. This explains a growing trend in the number of expatriates worldwide – with an annual growth rate of almost 6% there were more than 66 million expatriates in 2017 [47].

Returnees

Returnees are individuals who have spent a substantial period of time working and/ or studying in a foreign country (often one of the developed countries) and then returned back to their motherland to continue career development [13; 23]. Returnees can either get a top-management position, become entrepreneurs, or regular employees in their home countries. The majority of skilled returnees to emerging economies arrive from advanced economies of European, North American, and Asia-Pacific regions [49].

Working and studying in a developed country provides access to new knowledge and skills [9; 13; 49] and gives an opportunity to learn a new culture, language, society, markets, technologies, and managerial practices [35]. Organizations from developed countries are usually the pioneers in technological development, managerial practices, and they are more successful and competitive than those from emerging markets [51]. For these reasons, returnees from developed to developing countries, when compared to local employees, possess higher level of both human capital and social capital. Therefore, returnee-entrepreneurs and top-managers are positively associated with organizational performance, innovation, and competitive advantage [17; 23]. Returnee-led firms in emerging markets are more successful in internationalization, investment activities, and export performance [13; 35; 51]. Returnees' recruiting maybe regarded as a learning mechanism and a strategic source of knowledge and innovation for organizations in emerging market firms [24; 50; 51].

GOVERNMENTAL AND ORGANIZATIONAL POLICIES FOR ATTRACTING AND MANAGING HIGHLY SKILLED MIGRANTS

In order to accumulate human capital in a country, countries seek to increase the share of highly skilled professionals in their labor markets to drive performance, technological progress, and competitive advantage [2]. It may be achieved by creating favorable environment and developing diverse immigration policies, diaspora networks, and special firm-level practices [2; 3; 4]. This is especially relevant for emerging economies because they are still in a catch-up position with respect to developed countries in terms of technological, social, and economic development. In this case, developed countries' policies and practices of human capital accumulation may be used as a benchmark for developing economies [2].

Immigration policies of the USA, Australia, Canada, and the UK contribute to the talented specialists' accumulation, retention, and integration making them attractive destinations for highly skilled individuals³ [2]. They demonstrate a strong national employer brand – the image of a country as a safe, well-managed, tolerant, inclusive, and fair employer in terms of reward [52]. These countries implement two different types of immigration systems – merit-based (or point-based) and employer-driven [2]. In a merit-based system, the potential immigrants are being screened based on their education, language skills, qualifications, and experiences [2] as well as the presence of the applicants' relatives and their status in a destination country [53]. The employer-driven system implies that firms in a country select themselves highly skilled specialists they need, who should also have certain education level, skills, and qualifications and will be screened by the government [2; 53]. Canada and Australia use mostly merit-based, whereas the USA – employer-driven [2]. The advantage of the employer-driven system is in its immediate employability of talents which is beneficial for both immigrants and firms – while the former do not waste time for job search, the latter get the labor that fits their needs and requirements [2].

Emerging economies struggle to compete with developed countries in talent attraction and serve as a source of talent for developed countries [33]. However, they recognize the importance of human and social capital for their economic and technological development and take action towards talents attraction, and

³ The Global Talent Competitiveness Index. 2018. The Global Talent Competitiveness Index 2018. INSEAD. Available from: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2018-report.pdf>.

retention [2; 4]. To turn the brain drain into brain circulation emerging economies try to work on policies for the attraction of returnees as a source of important human capital [2]. One of the examples is China's favorable policies towards the attraction of previously emigrated Chinese specialists and students [9]. To attract returnees back, developing countries offer them opportunities for career development, access to research funds and support for science, high wages, and favorable working conditions [4; 27]. Moreover, organizations of the IT sector in such countries as Taiwan and China adapt their strategies and management to the global competitive level in order to retain local talents and reduce emigration rates to the United States [39].

THE EFFECT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON HUMAN CAPITAL MOBILITY

The global "war for talent" and human capital accumulation through international migration were possible provided the possibility of free movement. However, as the COVID-19 pandemic began and invaded daily activities, most countries closed their national borders indefinitely [10; 54; 55]. Thus, international mobility has been suspended and migration flows are expected to decline [11]. The expatriation growth rate observed before the pandemic [57] is unlikely to continue [54]. Since highly skilled migrants and expatriates are important sources of human capital for developed countries [2], travel restrictions threaten their ability to satisfy the demand for skills. The demand may be only partially met by the digital technologies and available solutions for online conferencing (e.g., Skype, Zoom, etc.) as tacit knowledge is being transferred more effectively through personal communication between people [10; 54]. Thus, the cost of knowledge will increase [10].

While the travel restrictions are imposed, the return migration is possible as some countries left national borders open for their nationals and residents [11; 12; 56]. The list includes both developed and developing countries such as Russia, China, Brazil, and India⁴. This time is a unique opportunity for emerging economies to attract and retain their highly skilled returnees who, at this time of uncertainty and instability may decide to come back to their countries of origin [11; 57] motivated by the push and pull factors [58]. During this time of the pandemic and related crisis, migrants are vulnerable to potential loss of a job, salary, health insurance, and access to healthcare

services compared to locals [11; 57]. Furthermore, lockdowns made face-to-face interactions and meetings between people unavailable which affected mental health and could cause feeling of exclusion of migrants in host countries [57]. As developed countries are characterized by higher standards of life and consequent high prices for housing, essential goods and services, migrants may be motivated by those push factors and decide to return to their motherlands [11; 57]. Among the pull factors are family reasons, safety and easier access to healthcare services, lower cost of life in home countries [11]. Under these circumstances, emerging markets face an opportunity to attract and accumulate returnees and their valuable human and social capital. Ultimately, countries can turn brain drain into brain circulation [39]. This opportunity also points to the importance of policymakers and local organizations to design special policies and programs which can attract returnees, engage them and integrate into economic activities back home. From the organizational side, effective human resource management practices and global talent management should be implemented for selection, training and development, and retention of returnees.

To provide an example for the above discussion, it is worth demonstrating the case of New Zealand although it is not an emerging economy. New Zealand is one of the countries experiencing brain drain with a large share of its population living and working abroad in search of higher wages and career opportunities. As the country allowed their national and residents to cross national borders during the COVID-19 pandemic, nearly 50,000 New Zealanders returned since March, and the number is expected to increase depending on the length of the pandemic and related to it crisis. Safety is one of the reasons as New Zealand managed to prevent mass virus spread inside the country due to fast and effective governmental response. Experts say that the return of highly skilled nationals might bring many benefits to New Zealand as these valuable returnees can share knowledge, skills, and social capital they obtained during their stay overseas. Once returnees arrive, the country's government and companies should provide opportunities for those carriers of international human capital and social capital to find appropriate jobs.⁵

The pandemic may also contribute to the decrease of high-skilled outflows from countries. As the travel restrictions are imposed, the potential highly-skilled migrants including students may suspend their deci-

⁴ IATA Travel Centre. COVID-19 Travel Regulations Map. Available from: <https://www.iatatravelcentre.com/world.php>.

⁵ Frost, N. (n.d.). New Zealand's 'brain gain' boost. Available from: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200827-new-zealands-brain-gain-boost>.

sion to migrate and ultimately stay in a home country. As such, local organizations and policymakers may use this chance and integrate local skilled labor, i.e. talents into domestic economic development.

As a result of the analysis of human capital mobility and the effect of the pandemic, a set of potential research questions for future studies may be proposed:

- How will the way of accumulating human capital change after the pandemic?
- Will the pandemic change the attitude of organizations towards the international assignments and digital technologies as substitutes for the physical relocation of expatriates?
- What policies and practices, in particular Human Resource Management and Global Talent Management, will be used by organizations and policymakers to attract and retain human capital?
- How will the pandemic change the motivation of highly skilled individuals towards migration?

CONCLUSION

The aim of this paper was to analyze highly skilled migration from the perspective of human and social capital theories, government and organizational policies on human capital accumulation, and the effect of the COVID-19 pandemic on international mobility. To attract international talent, countries, together with local firms, are implementing diverse immigration policies and practices that provide favorable economic, career, and research opportunities for incoming highly skilled individuals and thus build a strong national employer brand [2; 52]. Developing countries are also becoming more involved in the creation of attraction and retention strategies similar to that of Western developed countries [2; 9]. Doing so, emerging economies have all chances to turn brain drain into brain circulation, which is beneficial for both home and host countries as it allows for knowledge flow among them [43].

The COVID-19 pandemic has posed challenges and opportunities for countries around the world [10; 11; 55]. As the travel restrictions and border closures were imposed, international migration was suspended [54; 55]. This situation may lead to modification of models of human capital accumu-

lation used by countries. As many developed countries rely on international highly skilled migrants as a source of human capital, the pandemic sets challenges for them. On the contrary, a pandemic crisis is a unique opportunity for countries experiencing a brain drain, especially for emerging economies. Since the national borders of many countries are open for their nationals and residents, there is a possibility for return migration of highly skilled individuals with international experience, distinctive social capital, and knowledge of foreign management practices, technologies, and markets [23]. The inflow of returnees, in turn, may turn the brain drain into brain circulation, which contributes to the development and growth of the economy [39]. Thus, the goal for policymakers and organizations in emerging market economies is to create incentives and develop policies and practices to attract and retain returnees [2; 11; 54].

The research contributes to the theory of highly skilled migration, providing its analysis through the perspectives of human and social capital joining the existing discussion on the topic [2; 3]. Moreover, the study identifies and analyses possible governmental and organizational efforts that can be undertaken by countries to attract highly skilled individuals and accumulate human capital [2]. The study shows that brain drain may be beneficial for developing countries as it motivates organizations and policymakers there to invest in local human capital development as well as to attract returnees back with an increased level of human capital [39; 40]. This is especially relevant during a pandemic crisis, when highly skilled migrants return to their home countries, motivated by push factors of host countries and pull factors of home countries [11; 56].

Future studies may investigate returnees' attraction and retention in the context of developing countries using human resource management practices, in particular global talent management. It is also important to analyze the effect of the COVID-19 pandemic on international human capital mobility. Therefore, future studies may benefit from investigation of this situation and its implications for traditional views on migration, human capital accumulation, and the "war for talent".

ACKNOWLEDGEMENT

Research has been conducted with financial support from SPbSU grant (project No. 41106017).

БЛАГОДАРНОСТЬ

Исследование выполнено при частичной финансовой поддержке СПбГУ (проект № 41106017).

REFERENCES

1. United Nations. Migration. Available from: <https://www.un.org/en/sections/issues-depth/migration/index.html>. [Accessed 25th August 2020].
2. Chand M., Tung R.L. Skilled immigration to fill talent gaps: A comparison of the immigration policies of the United States, Canada, and Australia. *Journal of International Business Policy*. 2019; 2(4): 333-355.
3. Christensen L.J., Newman A.B., Herrick H., Godfrey P. Separate but not equal: Toward a nomological net for migrants and migrant entrepreneurship. *Journal of International Business Policy*. 2020; 3(1): 1-22.
4. Khilji S.E., Tarique I., Schuler R.S. Incorporating the macro view in global talent management. *Human Resource Management Review*. 2015; 25(3): 236-248.
5. Collings D.G., Mellahi K., Cascio W.F. Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*. 2019; 45(2): 540-566.
6. Glaister A., Karacay G., Demibrag M., Tatoglu E. HRM and performance—The role of talent management as a transmission mechanism in an emerging market context. *Human Resource Management Journal*. 2018; 28: 148-166.
7. Beechler S., Woodward I.C. The global “war for talent.” *Journal of International Management*. 2009; 15(3): 273-285.
8. Beamond M.T., Farndale E., Härtel C.E. MNE translation of corporate talent management strategies to subsidiaries in emerging economies. *Journal of World Business*. 2016; 51(4): 499-510.
9. Li H. Role of overseas ethnic and non-ethnic ties and firm activity in the home country in the internationalization of returnee entrepreneurial firms. *Journal of International Management*. 2020; 26(1): 100706.
10. Van Assche A., Lundan S. COVID-19 and international business policy. *Journal of International Business Policy*. 2020; 3(3): 273-279.
11. World Bank. COVID-19 Crisis Through a Migration Lens. Migration and Development Brief, no. 32. Washington, DC: World Bank. 2020. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33634>. [Accessed 15th September 2020].
12. International Organization of Migration. COVID-19 Travel Restrictions Output — 24 August 2020. 2020. Available from: <https://migration.iom.int/reports/covid-19-travel-restrictions-output-%E2%80%94-24-august-2020>. [Accessed 10th September 2020].
13. Filatotchev I., Liu X., Buck T., Wright M. The export orientation and export performance of high-technology SMEs in emerging markets: The effects of knowledge transfer by returnee entrepreneurs. *Journal of International Business Studies*. 2009; 40(6): 1005-1021.
14. Anikin V. Human Capital: Genesis of Basic Concepts and Interpretations. *Journal of Economic Sociology*. 2017; 18(4): 120-156 (in Russian). DOI: 10.17323/1726-3247-2017-4-120-156.
15. Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: University of Chicago Press; 1964.
16. Schultz T. W. Investing in People: The Economics of Population Quality. Los Angeles: University of California Press; 1981.
17. Coff R. Human assets and management dilemmas: Coping with hazards on the road to resource-based theory. *Academy of Management Review*. 1997; 22(2): 374-402.
18. Collings D.G. Integrating global mobility and global talent management: Exploring the challenges and strategic opportunities. *Journal of World Business*. 2014; 49(2): 253-261.
19. Lazear E. P. Firm specific human capital: A skill weights approach. *Journal of Political Economy*. 2009; 117: 914-940.
20. Davidsson P., Honig B. The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*. 2003; 18(3): 301-331.
21. Crane B., Hartwell C. Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*. 2019; 54(2): 82-92.
22. Adler P., Kwon S. Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*. 2002; 27: 17-40.
23. Dai O., Liu X. Returnee entrepreneurs and firm performance in Chinese high-technology industries. *International Business Review*. 2009; 18 (4): 373-386.
24. Nahapiet J., Ghoshal S. Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*. 1998; 23(2): 242-266.
25. Portes A. Determinants of the Brain Drain. *International Migration Review*. 1976; 10(4): 489-508.
26. Sjaastad L. The costs and returns of human migration. *The Journal of Political Economy*. 1962; 70(5): 80-93.
27. Dustmann C., Fadlon I., Weiss Y. Return migration, human capital accumulation and the brain drain. *Journal of Development Economics*. 2011; 95(1): 58-67.
28. Baruch Y., Budhwar P.S., Khatri N. Brain drain: Inclination to stay abroad after studies. *Journal of World Business*. 2007; 42(1): 99-112.
29. Faggian A., McCann Ph., Sheppard S. C. Some evidence that women are more mobile than men: Gender difference in UK graduate migration behavior. *Journal of Regional Science*. 2007; 47(3): 517-539.
30. Farivar F., Coffey J., Cameron R. International graduates and the change of initial career mobility intentions. *Personnel Review*. 2019; 48(4): 1061-1078.
31. Tung, R.L., Lazarova M.B. Brain drain versus brain gain: An exploratory study of ex-host country nationals in central and east Europe. *The International Journal of Human Resource Management*. 2006; 17: 1853-1872.
32. Emmanuel N.D., Elo M., Piekkari R. Human stickiness as a counterforce to brain drain: Purpose-driven behaviour among Tanzanian medical doctors and implications for policy. *Journal of International Business Policy*. 2019; 2(4): 314-332.
33. Artuc E., Docquier F., Ozden C., Parsons C. A global assessment of human capital mobility: the role of non-OECD destinations. *World Development*. 2015; 65: 6-26.
34. OECD. International Migration Outlook 2019. Paris: OECD Publishing. 2019. Available from: <https://doi.org/10.1787/c3e35eec-en>. [Accessed 15th August 2020].

35. Tzeng C. How foreign knowledge spillovers by returnee managers occur at domestic firms: An institutional theory perspective. *International Business Review*. 2018; 27(3): 625-641.
36. Beine M., Docquier F., Rapoport H. Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers. *The Economic Journal*. 2008; 118: 631-652.
37. Salt J. (1997). *International Movements of the Highly Skilled*. Occasional Papers No 3. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. Available from: <http://www.oecd.org/migration/mig/2383909.pdf>. [Accessed 5th July 2020].
38. Heitor M., Horta H., Mendonça J. Developing human capital and research capacity: science policies promoting brain gain. *Technological Forecasting and Social Change*. 2014; 82: 6-22.
39. Saxenian A. From brain drain to brain circulation: Transnational communities and regional upgrading in India and China. *Studies in Comparative International Development*. 2005; 40(2): 35-61.
40. Agrawal A., Kapur D., McHale J., Oettl A. Brain drain or brain bank? The impact of skilled emigration on poor-country innovation. *Journal of Urban Economics*. 2011; 69(1): 43-55.
41. Bhagwati J., Hamada K. The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: a theoretical analysis. *Journal of Development Economics*. 1974; 1(1): 19-42.
42. Di Maria C., Lazarova E. A. Migration, human capital formation, and growth: An empirical investigation. *World Development*. 2012; 40: 938-955.
43. Tung R.L. Brain circulation, diaspora, and international competitiveness. *European Management Journal*. 2008; 26(5): 298-304.
44. International Organization of Migration. *World migration report 2015*. Geneva: International Organization for Migration. 2015. Available from: <https://www.iom.int/world-migration-report-2015>. [Accessed 10th September 2020].
45. Latukha M., Soyiri J., Shagalkina M., Rysakova L. From expatriation to global migration: The role of talent management practices in talent migration to Ghana. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*. 2019; 7(4): 325-345.
46. Shao J., Al Ariss A. Knowledge transfer between self-initiated expatriates and their organizations: Research propositions for managing SIEs. *International Business Review*. 2020; 29(1): 101634.
47. Cheong A., Sandhu M.S., Edwards R., Poon W.C. Subsidiary knowledge flow strategies and purpose of expatriate assignments. *International Business Review*. 2019; 28(3): 450-462.
48. Bonache J., Brewster C. Knowledge transfer and the management of expatriation. *Thunderbird International Business Review*. 2001; 43(1): 145-168.
49. Han Q., Jennings J.E., Liu R., Jennings P.D. Going home and helping out? Returnees as propagators of CSR in an emerging economy. *Journal of International Business Studies*. 2019; 50(6): 857-872.
50. Chen P., Tan D., Jean R.-J. Foreign knowledge acquisition through inter-firm collaboration and recruitment: Implications for domestic growth of emerging market firms. *International Business Review*. 2016; 25(1): 221-232.
51. Liu X., Lu J., Filatotchev I., Buck T., Wright M. Returnee entrepreneurs, knowledge spillovers and innovation in high-tech firms in emerging economies. *Journal of International Business Studies*. 2010; 41(7): 1183-1197.
52. Silvanto S., Ryan J., McNulty Y. An empirical study of nation branding for attracting internationally mobile skilled professionals. *Career Development International*. 2015; 20(3): 238-258.
53. Papademetriou D. G., Sumption M. *Attracting and selecting from the global talent pool—Policy challenges (report)*. Washington, DC; Migration Policy Institute. 2013
54. Caligiuri P., De Cieri M., Minbaeva D., Verbeke A., Zimmermann, A. International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies*. 2020; 5(51): 697-713.
55. Цапенко И.П. Межстрановая мобильность населения в период и после эпидемического шока. *Социально-трудовые исследования*. 2020; 40(3):31-43. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-31-43.
56. Salcedo A., Yar S., Cherelus G. Coronavirus travel restrictions, across the globe. *The New York Times*. March 19 2020. Available from: <https://www.nytimes.com/article/coronavirus-travel-restrictions.html>. [Accessed 5th September 2020].
57. Guadagno L. *Migrants and the COVID-19 pandemic: An initial analysis*. Geneva: International Organization for Migration. Migration Research Series, 60. 2020. Available from: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/mrs-60.pdf>. [Accessed 20th August 2020].
58. Kenney M., Breznitz D., Murphree M. Coming back home after the sun rises: Returnee entrepreneurs and growth of high tech industries. *Research Policy*. 2013; 42: 391-407.

ABOUT THE AUTHOR / ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ



Mariia V. Shagalkina – Master's degree, Saint Petersburg State University, Graduate School of Management, Saint Petersburg, Russia

Мария Валерьевна Шагалкина – магистр, Санкт-Петербургский государственный университет, Высшая школа менеджмента, Санкт-Петербург, Россия
mari.shag.101@gmail.com

The article was submitted to the editorial office on 12.01.2021; after reviewing on 22.01.2021, it was accepted for publication on 23.01.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

Статья поступила в редакцию 12.01.2021; после рецензирования 22.01.2021, принята к публикации 23.01.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-135-141

УДК 31

JEL J11; J18; J13

СОСТОЯНИЕ И ПРОГНОЗЫ РАЗВИТИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В УЗБЕКИСТАНЕ

Х.Ф. ОчилловаТашкентский государственный экономический университет, Ташкент, Узбекистан
<https://orcid.org/0000-0001-9230-2695>**АННОТАЦИЯ**

Актуальность темы исследования обусловлена ролью внешних и внутренних долгосрочных факторов на развитие демографических процессов в Узбекистане. Цель работы – анализ существующего разделения населения по территориальному принципу, а также изучение социума, проживающего в пределах конкретной территории. Для реализации данной цели автором выполнены следующие исследовательские задачи: сделана попытка оценить ожидаемые параметры воспроизводства сельского и городского населения республики; изучены и определены факторы динамичного роста показателя продолжительности жизни городского населения на предстоящий 30-летний период; дана обоснованная характеристика и оценка тенденциям миграционных процессов. В настоящей работе использовались методы статистического анализа и синтеза, а также методика прогнозирования репродуктивного здоровья сельского населения Республики Узбекистан.

В результате исследования получены прогнозные данные о росте численности сельского и городского населения в ближайшие 30 лет. Прогнозы разработаны с учетом ожидаемой динамики населения, в соответствии с требуемым уровнем развития объектов социальной инфраструктуры и услуг, выбором наиболее эффективных маркетинговых стратегий. Сделан вывод: население Республики Узбекистан будет динамично расти и к концу 2050 г. составит около 45 млн человек. Результаты научных изысканий в виде прогнозных значений могут быть использованы в качестве наиболее важных исходных данных для принятия решений в рамках республиканской системы управления муниципальным и региональным развитием.

Ключевые слова: демография; рождаемость и смертность населения; прогнозы воспроизводства городского и сельского населения; внутренняя и внешняя миграция.

Для цитирования: Очиллова Х.Ф. Состояние и прогнозы развития демографических процессов в Узбекистане. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):135-141. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-135-141.

ORIGINAL PAPER

DEMOGRAPHY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN: STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

H.F. OchilovaTashkent State University of Economics, Tashkent, Uzbekistan
<https://orcid.org/0000-0001-9230-2695>**ABSTRACT**

The relevance of the research topic is due to the role of external and internal long-term factors on the development of demographic processes in Uzbekistan. The aim of the work is to analyze the current division of the population by territory, as well as to study the society living within a specific territory. To achieve this goal, the author attempted to assess the expected parameters of the reproduction of the rural and urban population of the republic; studied and determined the factors of the dynamic growth of the life expectancy of the urban population for the coming 30-year period; substantiated the characteristic and assessed the trends of migration processes. The author used the methods of statistical analysis and synthesis, as well as the method for predicting the reproductive health of the rural population of the Republic of Uzbekistan.

The study result is the predictive data on the growth of the rural and urban population in the next 30 years. The forecasts consider the expected dynamics of the population, in accordance with the required development of social infrastructure and services, the choice of the most effective marketing strategies. The conclusion is

© Очиллова Х.Ф., 2021

that the population of the Republic of Uzbekistan will grow dynamically and by the end of 2050 it will be about 45 million people. The research results as predicted values may be of further use as the most important initial data for decision-making within the republican system of management of municipal and regional development.

Keywords: demography; birth rate and mortality; forecasts of urban and rural population reproduction; internal and external migration.

For citation: H. F. Ochilova. Demography of the republic of Uzbekistan: state and prospects of development. *Social and labor research*. 2021; 42(1):135-141. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-135-141.

ВВЕДЕНИЕ

Население, как один из основных элементов общественных отношений, часто выступает в качестве объекта исследования и принятия решений. Многие качественные параметры населения в значительной степени связаны с его основными демографическими особенностями: полом и возрастом у индивидуумов, соотношением численности и пола у всего населения. Именно процессы, связанные с изменением численности, половой и возрастной структуры населения являются основным предметом исследований демографов и урбанистов, экономистов и социологов, ученых, изучающих структуру населения, занимающихся прогнозированием уровня рождаемости.

Цель этих изысканий заключается в выстраивании демографических прогнозов, которые в свою очередь служат основой для прогнозирования и планирования многих других показателей и ряда сложных комплексов, охватывающих все население. Сфера прогнозирования в настоящее время широка и разнообразна. Она включает в себя социальные, экономические, технические, экологические и другие объекты и их дальнейшее развитие, в том числе, количество и структуру семей и домохозяйств; показатели занятости и рынка труда; доходы и расходы государственного бюджета; параметры состояния технической инфраструктуры; структуру спроса; объемы оказываемых коммерческих услуг или товаров широкого потребления. В рамках демографического прогнозирования полученные выводы и предположения, рассматриваются как производные, поскольку разработаны с учетом расчетной численности населения, например, для определения масштаба развития объектов и услуг социальной сферы или выбора наиболее эффективных рыночных стратегий.

ФАКТОРЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА СЕЛЬСКОГО И ГОРОДСКОГО НАСЕЛЕНИЯ УЗБЕКИСТАНА И ИХ ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ ПАРАМЕТРЫ НА ПЕРИОД ДО 2050 Г.

В течение последних лет в административно-территориальном делении Узбекистана произошли изменения: ряду сел был предоставлен статус

городского поселения и, соответственно, перевод сельского населения в разряд городского), что ограничило проведение всестороннего анализа состояния населения страны на современном этапе в разрезе городского и сельского населения. Тем не менее, выработка предположений о будущих параметрах воспроизводства населения могла бы опираться на относительную незавершенность процесса демографического перехода в Узбекистане и, таким образом, на необходимость использовать проверенные временем теоретические концепции, позволяющие представить вероятное будущее развитие элементарных и агрегированных показателей воспроизводства населения [1].

Растущая степень открытости Узбекистана, предполагаемое более активное участие страны в международном разделении труда, а также ряд других преобразований, способствующих усилению экономического роста, по всей видимости, станут способствовать увеличению миграционных потоков. Очевидно, что уровень экономического роста на территории страны будет отличаться по крайней мере, в первые годы прогнозного периода. Такая дифференциация, скорее всего, приведет к усилению поляризации между регионами происхождения мигрантов и регионами, в которые они будут мигрировать, что, в свою очередь, может спровоцировать новые миграционные процессы, которые могут увеличиваться в объеме по мере роста существующих миграционных потоков. Как следствие, число сельских жителей уменьшится еще больше, в то время как в городах, напротив, увеличится за счет миграции [2-4]. В конечном счете, чем более успешным будет развитие страны, тем больше мигрантов направится в центры, играющие наиболее активную роль в этом процессе развития, и тем меньше станет миграционный отток населения из страны.

Прогнозируемые величины агрегированных показателей (табл. 1 и 2) позволяют получить ориентировочное представление о наиболее возможной траектории развития – динамике изменения показателей и достоверности их оценки – отдельных составляющих процесса воспроизводства городского и сельского населения Узбекистана [5].

ПРОГНОЗЫ РОЖДАЕМОСТИ

Основываясь на общепринятых концепциях и учитывая долгосрочные тенденции изменения возраста и агрегирования рождаемости в стране [5], мы предполагаем, что к 2050 г. общий коэффициент рождаемости, скорее всего, снизится до менее чем 2,2 ребенка на одну женщину в сельской местности и менее чем 2,0 ребенка на одну женщину в городской местности. Однако любое значительное «старение» рождаемости, как среди городского, так и среди сельского населения представляется маловероятным. Увеличение среднего возраста матерей при рождении в целом на 0,4 года за счет роста этого показателя для городского населения на протяжении всего 30-летнего прогнозного периода можно считать незначительным.

ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В УРОВНЕ СМЕРТНОСТИ

Динамика общей смертности, вероятно, будет отражать отмеченную выше дифференциацию в уровнях социально-экономического развития городской и сельской местности, которая найдет свое выражение в более динамичном росте ожидаемой продолжительности жизни при рождении среди городского населения. Этот рост должен быть более интенсивным для мужчин, чем для женщин, в первую очередь за счет возможного снижения смертности, превышающей смертность мужчин, в основном в трудоспособном возрасте. Ожидается, что средняя ожидаемая продолжительность жизни городских мужчин и женщин составит, соответственно, 77 лет и 81 год. Сельские мужчины, вероятно, проживут в среднем почти 76 лет, а женщины – около 79 лет. Эти отличия в показателях смертности между городскими и сельскими районами в значительной степени основаны на предполагаемых различиях в доступе к медицинскому обслуживанию между городским и сельским населением.

В принципе, более резкое сокращение смертности среди мужчин по сравнению с женщинами должно привести к объединению ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин. Представляется вполне реальным, что разница в показателях ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин в сельской местности может сократиться на шесть месяцев, а в городах – на один год (рис. 1).

Доля отдельных возрастных групп с продолжительным сроком жизни в прогнозируемом изменении показателей продолжительности жизни при рождении, измеряемая в начале прогнозного пери-

ода, будет зависеть от пола. Это объясняется более глубокими причинами различий в уровне смертности между полами, особенно в том, что касается смертности по основным видам причин смерти.

ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ СЦЕНАРИИ БУДУЩИХ ИЗМЕНЕНИЙ МИГРАЦИОННОГО ПРОЦЕССА

Чаще всего в каждом прогнозе численности населения дается оценка будущих тенденций миграции. Специфика миграционных процессов приводит к их высокой изменчивости во времени и пространстве. Оценка миграции даже на год вперед является сложной задачей, так как направление, объем и структура миграционных потоков, особенно в случае международной миграции, часто зависят от одного лишь политического или административного решения. Поэтому прогнозы миграции, как правило, носят ценностный характер.

Расчеты ожидаемого развития миграции обычно основываются на эмпирических данных и теоретических знаниях, накопленных в ходе исследований миграции. Тем не менее, несмотря на вышесказанное, прогнозный процесс в данном случае сам по себе не занимает много времени, фактически завершаясь после установления показателей объема и других параметров миграции в перспективе. Все недостающие (промежуточные) величины после этого фактически заполняются исходя из предположения, что их значения не превысят границ фиксированных показателей. При их достижении прогнозируемые значения остаются неизменными в течение всего прогнозного периода. В течение первых десяти-двенадцати лет прогнозируемые показатели чистой миграции, как и другие индикаторы, сначала сходятся с предполагаемыми «целевыми» значениями, а затем фиксируются.

С использованием методики прогнозирования получен ряд сценариев с учетом имеющихся перспективных путей экономического и социального развития страны, вероятность реализации которых ранее обсуждалась членами рабочей группы и, кроме того, в ходе встреч группы с приглашенными национальными экспертами. Возможные варианты прогнозирования, в которых оценивается ожидаемая миграция в разрезе сельского и городского населения, тесно переплетены друг с другом на основе полученных результатов и поэтому устанавливаются в зависимости от влияния чистой миграции на численность и состав населения страны в целом, а не на рассматриваемую группу населения.

Таблица 1 / Table 1

Ожидаемые параметры воспроизводства сельского населения Узбекистана по вариантам прогноза, 2018-2050, отдельные годы / Expected parameters of reproduction of the rural population of Uzbekistan by forecast options, 2018-2050, selected years

| Год / year | Рождаемость (СКР – число новорожденных на одну женщину) / Fertility (TFR - the number of newborns per woman) | Смертность (ОПЖ - лет) / Mortality (OPH-years) | | | | | | | | Миграция (сальдо миграции – тыс. человек) / Migration (migration balance-thousand people) | | |
|------------|--|--|-------------------|----------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------|-------------------|---|--------------|-------------------|
| | | Мужчины / Men | | | Женщины / Women | | | | | | | |
| | | Низкий / low | Средний / average | Высокий / high | Низкий / low | Средний / average | Высокий / high | Низкий / low | Средний / average | Высокий / high | Низкий / low | Средний / average |
| 2018 | 2,55 | 2,57 | 2,58 | 70,75 | 70,86 | 70,94 | 74,28 | 74,37 | 74,46 | -21,0 | -26,0 | -30,8 |
| 2020 | 2,48 | 2,53 | 2,56 | 70,85 | 71,07 | 71,28 | 74,36 | 74,54 | 74,75 | -38,7 | -51,6 | -67,1 |
| 2025 | 2,35 | 2,43 | 2,51 | 71,25 | 71,71 | 72,26 | 74,70 | 75,10 | 75,63 | -65,3 | -88,4 | -114,9 |
| 2030 | 2,25 | 2,35 | 2,46 | 71,84 | 72,53 | 73,43 | 75,22 | 75,85 | 76,71 | -74,1 | -99,8 | -128,4 |
| 2040 | 2,11 | 2,24 | 2,39 | 73,04 | 74,20 | 75,59 | 76,29 | 77,38 | 78,78 | -75,0 | -100,0 | -130,0 |
| 2050 | 2,00 | 2,16 | 2,35 | 74,04 | 75,62 | 77,58 | 77,17 | 78,56 | 80,45 | -75,0 | -100,0 | 150,0 |

Источник / Source: составлено автором на основе данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике <http://www.stat.uz> (дата обращения: 14.02.2020) / compiled by the author based on data from the State Committee of the Republic of Uzbekistan on statistics <http://www.stat.uz> (accessed on 14.02.2020).

Таблица 2 / Table 2

Ожидаемые параметры воспроизводства городского населения Узбекистана по вариантам прогноза, 2018-2050, отдельные годы / Expected parameters of reproduction of the urban population of Uzbekistan by forecast options, 2018-2050, selected years

| Год / year | Рождаемость (СКР – число новорожденных на одну женщину) / Fertility (TFR - the number of newborns per woman) | Смертность (ОПЖ - лет) / Mortality (OPH-years) | | | | | | | | Миграция (сальдо миграции – тыс. человек) / Migration (migration balance-thousand people) | | |
|------------|--|--|-------------------|----------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------|-------------------|---|--------------|-------------------|
| | | Мужчины / Men | | | Женщины / Women | | | | | | | |
| | | Низкий / low | Средний / average | Высокий / high | Низкий / low | Средний / average | Высокий / high | Низкий / low | Средний / average | Высокий / high | Низкий / low | Средний / average |
| 2018 | 2,19 | 2,19 | 2,20 | 70,91 | 71,03 | 71,11 | 76,03 | 76,12 | 76,22 | 3,0 | 9,6 | 16,0 |
| 2020 | 2,12 | 2,15 | 2,18 | 71,12 | 71,33 | 71,54 | 76,17 | 76,35 | 76,57 | 12,9 | 31,0 | 51,6 |
| 2025 | 2,01 | 2,08 | 2,15 | 71,77 | 72,22 | 72,77 | 75,56 | 77,07 | 77,59 | 22,1 | 53,0 | 88,4 |
| 2030 | 1,95 | 2,03 | 2,13 | 72,61 | 73,29 | 74,19 | 77,34 | 77,97 | 78,82 | 24,7 | 59,3 | 98,8 |
| 2040 | 1,87 | 1,99 | 2,13 | 74,30 | 75,46 | 76,96 | 78,71 | 79,80 | 81,19 | 25,0 | 60,0 | 100,0 |
| 2050 | 1,80 | 1,95 | 2,13 | 75,81 | 77,38 | 79,34 | 79,89 | 81,37 | 83,17 | 25,0 | 60,0 | 100,0 |

Источник / Source: составлено автором на основе данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике <http://www.stat.uz> (дата обращения: 14.02.2020) / compiled by the author based on data from the State Committee of the Republic of Uzbekistan on statistics <http://www.stat.uz> (accessed on 14.02.2020).

Среднесрочный вариант, представленный в нашем прогнозе миграции, дает возможность получить представление об ожидаемой динамике миграции в разрезе пола для сельского и городского населения. Важно отметить, что принятые в последнее время меры по интенсификации урбанизации окажут влияние на соотношение городского и сельского населения, а также на динамику миграции. Это, в свою очередь, обуславливает необходимость учета результатов концепции развития урбанизации в последующих прогнозах.

При формировании прогнозов в области миграции был принят ряд основных предположений. Во-первых, предполагалось, что в течение всего прогнозного периода уровень миграционной мобильности женщин будет оставаться значительно выше, чем у мужчин. В то же время мы основывались на упомянутой ранее традиции, которая подразумевает, что после замужества жена обычно переезжает в дом мужа, а также повышает мобильность женщин, связанную с образовательными или профессиональными устремлениями [6].

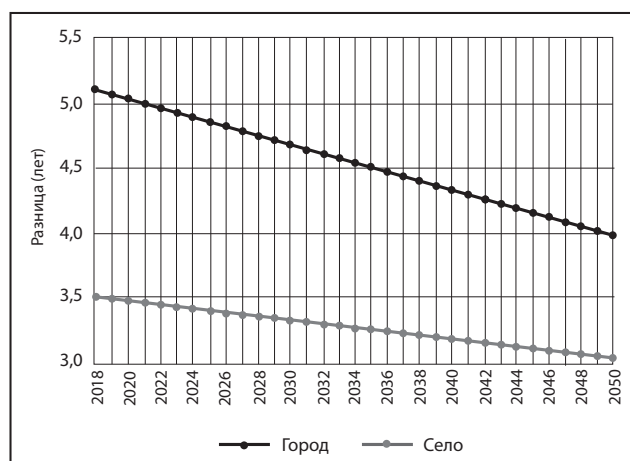


Рис. 1 / Fig. 1. Ожидаемая разница в средней продолжительности жизни при рождении между женщинами и мужчинами, 2018-2050, средний вариант, Узбекистан, село, город / Expected difference in life expectancy at birth between women and men, 2018-2050, average, Uzbekistan, village, city

Источник / Source: составлено автором на основе данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике <http://www.stat.uz> (дата обращения: 14.02.2020) / compiled by the author based on data from the State Committee of the Republic of Uzbekistan on statistics <http://www.stat.uz> (accessed on 14.02.2020).

В частности, если в сельской местности женщины, как ожидается, мигрируют примерно на 70% больше, чем мужчины, то в городской местности разница в относительных показателях может достигать 50%. В этом отношении имеются также указания на то, что женщины будут по-прежнему доминировать в иммиграционных потоках из сельских районов в города. Республика значительно отстает в вопросах финансирования активной политики занятости [7], информационно-коммуникационной поддержки на базе крупных информационных платформ и технологий, что затрудняет прогнозирование потребности в специалистах в отраслях экономики и организацию обучения в центрах содействия занятости [8-10].

Далее приводится предположение, затрагивающее прогнозируемые изменения в поло-возрастной структуре отдельных миграционных потоков [11-13]. По причине недостаточной сравнимости сроков, нам не удалось правильно рассчитать изменения в структуре крупных миграционных потоков по полу и возрасту, поэтому мы обратились к эмпирическим исследованиям, связанным с использованием кривых распределения на основе усредненных данных за последние три календарных года (2015–2017 гг.). В отношении миграционных потоков в качестве переменной использовалось количество иммигрантов по полу и возрасту, а в отношении эмигрантов учитывались возрастные показатели мужчин и женщин.

ВЫВОДЫ

При разработке прогноза численности населения Республики Узбекистан учитывалась региональная специфика, в связи с чем полученные результаты (как и предшествующее аналитическое исследование) отличаются содержательными и методологическими особенностями, в том числе отсутствием достаточных знаний о том как развивалось население страны до начала составления прогноза.

В результате анализа не было установлено каких-либо серьезных нарушений принципов добросовестности в полученных базах данных, за исключением тех, которые связаны с перечисленными выше административными переменными. Тем не менее, не все полученные данные основаны на международно признанных статистических стандартах. Прежде всего, это данные о размерах и поло-возрастной структуре населения, поскольку они не были собраны по итогам переписи населения, которая была проведена сравнительно давно. Наиболее сложная задача, связанная с получением данных, возникла в связи с новой классификацией населенного пункта в стране, что имело непосредственное влияние на показатели численности и демографической структуры сельского и городского населения. Значительное влияние на сопоставление временных рядов имело также повышение оценок населения страны после проведения так называемой выборочной переписи 2010 г. Учитывая возникшие трудности, в качестве периода времени для идентификации текущих тенденций по всем демографическим характеристикам, которые мы рассматриваем, был выбран период последних семи лет (2011-2017 гг.), который находится в рамках допустимых погрешностей. Среди положительных аспектов можно отметить тот факт, что в большинстве случаев нам удалось с высокой степенью достоверности зафиксировать наличие определенных направлений в развитии населения в силу их весьма ярко выраженного и устойчивого характера.

На основании полученных результатов можно с наибольшей долей вероятности утверждать, что:

- уменьшение общей рождаемости будет происходить как среди сельского, так и городского населения. В то же время, подобные модели репродуктивного поведения будут относительно устойчивыми и не претерпят фундаментальных изменений в течение всего прогнозного периода;

- интенсивность смертности будет постепенно снижаться, что в конечном итоге приведет к увеличению ожидаемой продолжительности жизни женщин и мужчин. Этот прирост будет более динамичным для городского населения, чем для сельского, в связи с ожидаемым лучшим уровнем доступа городского населения к соответствующим медицинским услугам;
- значительно увеличатся потоки внутренней и внешней миграции. В то же время сальдо миграции будет увеличиваться. Предполагается, что после того как ожидаемый уровень миграционных параметров будет достигнут (в зависимости от варианта прогноза), значения этих показателей останутся на стабильном уровне;
- население Республики Узбекистан будет динамично расти и к концу 2050 г. приблизится к 45 млн человек;
- ожидаются изменения возрастной структуры населения Узбекистана: средний возраст увеличится до 37 лет, что почти на 8 лет больше чем в настоящее время;
- процесс демографического старения в стране будет происходить в основном за счет «старения сверху» в результате роста численности и доли пожилых людей. Количество населения в возрасте 60+ и старше увеличится на 6 млн человек, т. е. приблизится к уровню примерно в 3,5 раза выше, чем в настоящее время;
- численность населения в возрасте 0-17 лет, увеличится с 10,9 млн примерно до 11,5 млн человек, т. е. менее чем на 6 %;
- численность населения в трудоспособном возрасте (мужчины 18-59 лет и женщины 18-54 лет) увеличится с 18,6 до 23,4 млн человек, т. е. на 26 % Население продуктивного возраста, представляющее собой потенциальную рабочую силу, будет неуклонно расти в течение следующих примерно 25 лет и при этом стареть;
- количество постпродуктивного возраста населения (мужчины в возрасте 60 лет и старше и женщины в возрасте 55 лет и старше) увеличится с 3,2 до 9,8 млн человек, т. е. более чем в 3 раза;
- население самых старших возрастных групп (80 лет и старше) будет расти еще быстрее. По сравнению с 325 тыс. человек на начало прогнозного периода, к середине века оно составит более 1,5 млн человек, что в 4,5 раза превысит его исходный уровень.

Не вызывает сомнений, что наблюдаемые изменения окажут наибольшее влияние на три общественно важные сферы – социальное обслужи-

вание и социальную защиту населения, систему общественного здравоохранения и рынок труда. Более того, ситуации, складывающиеся в этих сферах под влиянием демографических факторов, могут быть взаимосвязаны и взаимообусловлены – состояние одной из сфер может в значительной мере повлиять на развитие других.

Быстрое старение населения неизбежно поднимет вопрос об устойчивости всей пенсионной системы, а ее обеспечение станет одной из важнейших проблем, которые необходимо будет решать в контексте ожидаемого развития населения. Повышение действующего, относительно низкого пенсионного возраста будет, по видимому, неизбежным первым шагом на пути совершенствования пенсионной системы.

Рост численности пожилого населения и увеличение вероятности дожития до старших возрастов, в свою очередь, приведут к быстро растущему спросу на услуги здравоохранения. В своей совокупности эти факторы усилят проблемы, связанные с ростом затрат на медицинское обслуживание этих слоев населения, вызовут значительные изменения в структуре расходов пенсионеров и их домохозяйств. Ожидаемое изменение демографической структуры проявится также в увеличении спроса на услуги в области социальной защиты и социального обслуживания населения.

Суммируя основные выводы настоящего прогнозного исследования, можно заключить, что в Республике Узбекистан в течение следующих трех десятилетий будет происходить очень динамичный рост численности населения. При этом будут наблюдаться еще более масштабные и во многих отношениях беспрецедентные изменения возрастной структуры населения. Некоторые из этих ожидаемых изменений уже начались и становятся все более заметными. Вследствие своего демографического развития страна в будущем может столкнуться с многочисленными вызовами.

Поэтому представляется крайне важным уже сейчас предпринять конкретные и осуществимые шаги по их решению, включая внимательное ознакомление с перспективами и возможными последствиями демографического развития Узбекистана, всесторонне оценить эти последствия, а также предусмотреть возможности предотвращения или уменьшения их нежелательного влияния, и, наконец, в целях оптимального использования человеческих ресурсов в ближайшие годы разработать и реализовать комплекс необходимых мер.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Bloom D.E., Canning D., and Finlay J.E. Population aging and economic growth in Asia // The Economic Consequences of demographic Change in East Asia. 2010;(19):61–89.
2. Börsch-Supan A. Labor market effects of population aging // Review of Labour Economics and Industrial Relations. 2002;17(1):5–44.
3. Cutler D.M., Poterba, J.M., Scheiner, L.M., & Summers, L.H. (1990). An aging society: Opportunity or challenge? // Brooking Papers on Economic Activity. 1990;(1(1)):1–73.
4. Scarth, W. Population ageing, productivity and living standards. In: A. Sharpe, F. St-Hilaire, & K. Banting (Eds.) // The review of economic performance and social progress: Towards a social understanding of productivity. Montreal: IRPP. 2002;145–156.
5. Сайт Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике <http://www.stat.uz> (дата обращения: 14.02.2020)
6. Очилова Х.Ф., Пардаева Р.Б. Инновационная активность сотрудников бизнес-организаций: подходы и направления исследования. Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018;(8(34)):276–281.
7. Пашин Н.П., Калмыков С.Б. Активная и пассивная политика занятости в России и зарубежных странах: соотношение затрат // Научные технологии. 2018;(19(1)):48–56.
8. 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.
9. Бычков А.Н. Экономический механизм: определение, классификация и применение // Вестник Омского университета. 2010;(4):37–43.
10. План развития отдельных регионов, отстающих по уровню социально-экономического развития [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravo.by/novosti-pravo-by/2019/october/41008/> (дата обращения: 28.12.2019).
11. Тарасевич Е.Н., Володько О.В. Динамика развития регионов Республики Беларусь // Электронный периодический научный журнал «SCI-ARTICLE.RU». 2020;(77):79–82.
12. Дудин М.Н., Лясников Н.В., Сидоренко В.Н. Оптимизация демографических процессов в рамках миграционной политики и обеспечения экономической безопасности регионов страны // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015;(1):4–14.
13. Костылева Л.В. Неравенство населения России: тенденции, факторы, регулирование. М.: ИСЭРТ РАН; 2011. 200 с.

REFERENCES

1. Bloom D.E., Canning D., and Finlay J.E. Population aging and economic growth in Asia // The Economic Consequences of demographic Change in East Asia. 2010;(19):61–89.
2. Börsch-Supan A. Labor market effects of population aging // Review of Labour Economics and Industrial Relations. 2002;17(1):5–44.
3. Cutler D.M., Poterba, J.M., Scheiner, L.M., & Summers, L.H. (1990). An aging society: Opportunity or challenge? // Brooking Papers on Economic Activity. 1990;1(1):1–73.
4. Scarth, W. Population ageing, productivity and living standards. In: A. Sharpe, F. St-Hilaire, & K. Banting (Eds.) // The review of economic performance and social progress: Towards a social understanding of productivity. - Montreal: IRPP. 2002;145–156.
5. State statistics Committee of the Republic of Uzbekistan. URL: <http://www.stat.uz> (accessed on 14.02.20).
6. Ochilova H.F., Paradaeva R.B. Innovative activity of employees of commercial organizations: approaches and directions for research // Innovatsionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya = Innovative economy: prospects for development and improvement. 2018;8(34):276–281 (In Russ.).
7. Pashin N.P., Kalmykov S.B. Active and passive employment policy in Russia and foreign countries: the ratio of costs // Naukoymkiye tekhnologii = Science-intensive technologies. 2018;19(1):48–56 (In Russ.).
8. Loktyukhina N. V., Novikova I.V. Regulation of the labor market and employment of the population in the context of development of information and communication technologies // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Standard of living of the population of Russian regions. 2017;(1):40–49 (In Russ.).
9. Bychkov A.N. Economic mechanism: definition, classification and application // Vestnik Omskogo universiteta = Bulletin of Omsk University. 2010;(4):37–43 (In Russ.).
10. Development plan for individual regions lagging behind in terms of socio-economic development. - URL: <http://www.pravo.by/novosti-pravo-by/2019/october/41008/> (accessed on 28.12.2019) (In Russ.).
11. Tarasevich E. N., Volodko O. V. Dynamics of development of the regions of the Republic of Belarus // Elektronnyy periodicheskiy nauchnyy zhurnal «SCI-ARTICLE.RU» = Electronic periodic scientific journal "SCI-ARTICLE.RU". 2020; 77:79–82. (In Russ.).
12. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Sidorenko V.N. Optimization of demographic processes within the migration policy and ensuring economic security of the country's regions // MIR (Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitiye) = MIR (Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitiye). 2015;(1):4–14 (In Russ.).
13. Kostyleva L.V. Inequality of Russia's population trends, factors and regulation. M.: ISEDT RAS, 2011. P. 200 (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Хилола Фармоновна Очилова – кандидат экономических наук, доцент, Ташкентский государственный экономический университет, Ташкент, Узбекистан
Hilola F. Ochilova – Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Tashkent State University of Economics, Tashkent, Uzbekistan
hilola-1983@mail.ru

Статья поступила в редакцию 08.05.2020; после рецензирования 23.06.2020, принята к публикации 04.12.2020. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received on 08.05.2020, reviewed on 23.06.2020, and accepted for publication on 04.12.2020. The author read and approved the final version of the manuscript.

КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



Российский рынок труда через призму демографии

Монография

Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников

Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 440 с.
ISBN 978-5-7598-2167-0

Doi: 10.17323/978-5-7598-2167-0

Монография представляет цикл исследований российского рынка труда через призму демографических процессов и характеристик. Рассматриваются разнонаправленные макроэкономические эффекты, связанные с процессом старения населения, и приводятся прогнозные оценки предстоящего сокращения рабочей силы и занятости и его влияния на темпы экономического роста. Среди обсуждаемых в книге тем – связь возраста с производительностью и заработной платой; особенности поведения молодежи и пожилых на рынке труда; влияние брачного поведения на неравенство и доходы; влияние фактора отцовства на поведение мужчин на рынке труда и др. Анализ опирается на большие массивы микроданных и широкое применение современных эконометрических методов. Во всех главах обсуждение ведется в контексте межстрановых сопоставлений, что высвечивает место России на фоне общемировых демографических трендов. Книга предназначена для экономистов, демографов и социологов, специалистов в области трудовых отношений, социальной и демографической политики.



Управление человеческими ресурсами организации

Учебник

Под ред. Одегова Ю.Г., Полевой М.В., Половинко В.С.

Москва. Издательство КноРус, 2021. 584 с.

ISBN 978-5-406-02757-8

Рассматриваются основные понятия, характеризующие сущность и состояние человеческих ресурсов, раскрываются вопросы, связанные с кадровой политикой и кадровым планированием, развитием человеческих ресурсов, анализируются особенности управления ими на стадиях формирования, распределения (перераспределения) и использования и др. Основные слагаемые управления человеческими ресурсами рассматриваются применительно к переходу экономики к 6-му технологическому укладу и цифровизации. Представлены подходы к исследованию ряда проблем управления человеческими ресурсами, разработанные в рамках научной школы «Управление человеческими ресурсами».



Миграция населения

Учебное пособие для вузов

Рыбаковский Л.Л.

Издательство Юрайт, 2020.
480 с. (Высшее образование).
ISBN 978-5-534-11727-1.
Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт].
URL: <https://urait.ru/bcode/454638>

Данная книга составлена из трех монографий, посвященных различным аспектам изучения миграции населения: истории мировых миграций, формирования терминологии и системы понятий, теории трех стадий миграционных процессов. В книге первой рассмотрены основные исторические факты перемещения народов как в мире в целом, так и на территории России и СССР. Во второй книге приведены анализ и авторская трактовка современной системы дефиниций и категорий, применяемых при изучении явления миграции. Третья книга содержит описание и историю создания теории трех стадий миграционных процессов. Издание адресовано студентам высших учебных заведений, обучающимся по гуманитарным направлениям, а также всем интересующимся процессами миграции населения.



Теоретико-методологические аспекты управления интеллектуальным трудом работников организаций

Монография

Е.В. Вашаломидзе, С.А. Шапиро

Москва, Берлин. Директ-Медиа, 2020. 154 с.

ISBN 978-5-4499-1744-7

Настоящая монография рассматривает концепции, методы, технологии и механизмы управления интеллектуальным трудом работников организаций, составляющие важную часть повышения эффективности деятельности работников умственного труда на современных предприятиях. В работе описаны теоретические постулаты и проанализированы результаты авторских исследований, способствующие приращению научного знания в области организации интеллектуального труда работников как важной составной части экономики труда. Монография предназначена для ученых-экономистов в области экономики труда и управления персоналом, преподавателей социально-экономических и управленческих дисциплин, аспирантов и специалистов в области управления человеческими ресурсами, а также всех интересующихся проблемами управления интеллектуальным трудом работников в современных организациях.