

# 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 Иване 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](mailto:journal-ecotrud@vcot.info)

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

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

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

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

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

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

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

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

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



---

## EDITOR-IN-CHIEFF

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

## EDITORIAL BOARD:

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

**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

**Pouchkin 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

## ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В СТРУКТУРЕ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ: СОДЕРЖАНИЕ, ВЗАИМОСВЯЗЬ И ВЗАИМОВЛИЯНИЕ ЕЕ ЭЛЕМЕНТОВ



Необходимость особо привлечь внимание исследователей и практиков в трудовой сфере к организации труда связана с двумя аспектами. Организация труда, или организация целесообразной деятельности, во-первых, это важный необходимый структурообразующий элемент трудовой сферы и экономики труда. Такой же как нормирование, оплата, охрана труда, социальная защита, социальное партнерство и др. Во-вторых, в последние годы в современной России просматривается явная недооценка для экономики данной части трудовой сферы. Ее реже обсуждают на предприятиях, в организациях и учреждениях, не регулярно разрабатывают дорожные карты и принимают меры по совершенствованию. Об организации труда все меньше монографий, глав в учебниках, статей и публикаций в научных журналах, тем и вопросов в ходе конференций, дискуссий и круглых столов. Исключением, в данном плане, является лишь повышенное внимание представителей науки к интерактивным, удаленным, дистанционным формам организации труда, главной причиной которого, как известно, выступает пандемия COVID-19.

Однако, организация труда по своей природе и функциональному назначению уникальна и эффективна для развития экономики и социальной сферы. Организация труда – это система мероприятий, включающая соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, организацию условий труда, рабочих мест и их обслуживание. Она способствует, прежде всего, рациональному использованию рабочей силы, что особенно важно и принципиально в современных условиях дефицита качественных кадровых ресурсов. Организация труда по-разному классифицируется в зависимости от иных условий, обстоятельств, параметров. Например, она может предполагать: труд индивидуальный и коллективный (бригадный, командный); стационарный и вахтовый; физический и умственный; управленческий и инженерный; труд в очном (на предприятии, рабочем месте) и удаленном (дистанционном) формате; в помещении и на открытом воздухе; целесообразную деятельность в сложных природно-климатических (Север, Арктика), вредных, тяжелых, опасных условиях и т.д.

Организация труда – не изолированный, а системный элемент в структуре трудовой сферы. Причем, и это особо следует подчеркнуть, организация труда непосредственно и ощутимо влияет на состояние и перспективные параметры нормирования, производительности, оплаты труда, конечные результаты работы коллективов. В свою очередь, условия, охрана, оплата, эффективность труда и другие элементы трудовой сферы с наименьшей результативностью воздействуют на организацию труда, определяя и корректируя ее состояние, формат, особенности и перспективы развития. То есть, организация труда функционирует в системе, подчиняясь, выполняя и учитывая при этом ее системные закономерности, взаимодействия и взаимозависимости. А это гарант, база для обоснованного ожидания от организации труда синергетического эффекта в развитии трудовой сферы и экономики страны в целом.

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

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Н.А. Волгин**

Организация труда в структуре трудовой сферы: содержание, взаимосвязь  
и взаимовлияние ее элементов ..... 5

### ДЕМОГРАФИЯ

**Л.Л. Рыбаковский, В.И. Савинков, Н.И. Кожевникова**

Особенности демографического развития России: прошлое, настоящее, будущее ..... 8

**В.В. Комаровский**

Роль внешней трудовой миграции в миграционной политике России ..... 19

### РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

**А.В. Кашепов, К.В. Афонина, Н.В. Головачёв**

Рынок труда РФ в 2020-2021 гг.: безработица и структурные изменения ..... 33

**И.Ю. Ерёмкина, А.В. Чупрова, Г.О. Эйрих**

Мобильность и развитие персонала в условиях формирования интернет-занятости ..... 45

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

**С.Н. Смирнов**

Атомизация пространства присутствия людей в условиях пандемии: изменение  
социальных и трудовых практик ..... 54

**В.Г. Булавко**

Трансформация социально-трудовых отношений в процессе урбанизации ..... 64

**С.В. Кравцевич**

Проблема воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции ..... 77

### ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

**Т.О. Разумова, О.Ю. Янчук**

Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников  
высших учебных заведений ..... 85

**Ю.А. Филясова**

Перфекционизм преподавателя в контексте организационной и корпоративной  
культуры университета ..... 99

### СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

**Е.Н. Заборова**

Развитие рынка труда в малых городах Урала: позиции власти, бизнеса и населения ..... 110

**Г.А. Банных, С.Н. Костина**

Профессиональная ресоциализация в условиях цифровизации: содержание  
и факторы успешности ..... 119

**Ф.И. Шарков**

Новая парадигма реализации концепции социального государства  
в условиях глобализации ..... 132

### ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

**М. Pouchkin, К. Tada, R. Pizarro**

Public Employment Services in the COVID-19 crisis: experiences and implications  
for sustainable recovery ..... 141

**И.П. Удовенко**

Цифровые технологии как инструмент либерализации семейной политики:  
перспектива обретения устойчивости ..... 151

## CONTENTS

### EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

**N.A. Volgin**

Organization of Labor in the Structure of Labor Sphere: Content, Interrelation and Mutual Influence of its Elements ..... 5

### DEMOGRAPHY

**L.L. Rybakovskii, V.I. Savinkov, N.I. Kozhevnikova**

Demographic Development in Russia: Past, Present, and Future ..... 8

**V.V. Komarovskii**

The Role of External Labor Migration in the Migration Policy of Russia ..... 19

### LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

**A.V. Kashepov, K.V. Afonina, N.V. Golovachev**

Russian Labor Market in 2020-2021: Unemployment and Structural Changes ..... 33

**I.Yu. Eremina, A.V. Chuprova, G.O. Eirikh**

Mobility and Personnel Development in the Context of the Virtual Employment Formation in the Labor Market ..... 45

### HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**S.N. Smirnov**

Social Atomization During the Pandemic: Changing Social and Labor Practices ..... 54

**V.G. Bulavko**

Transformation of Social and Labor Relations in the Context of Ongoing Urbanization ..... 64

**S.V. Kravtsevich**

The Problem of Reproduction of Labor in Conditions of Imperfect Competition ..... 77

### HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

**T.O. Razumova, O.Yu. Yanchuk**

Opportunities and Risks of Remote Forms of Employment for University Students and Graduates ..... 85

**Yu. A. Filyasova**

Academic Perfectionism in the Context of the Organizational and Corporate Culture of the University ..... 99

### SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

**E.N. Zaborova**

Labor Market Development in Towns of the Urals: Position of the Government, Business, and Population ..... 110

**B.G. Bannykh, S.N. Kostina**

Professional Resocialization in the Context of Digitalization: Content and Factors of Success ..... 119

**F.I. Sharkov**

A New Paradigm for Implementing the Concept of the Welfare State in the Context of Globalization ..... 132

### INTERNATIONAL PRACTICES

**M. Pouchkin, K. Tada, R. Pizarro**

Public Employment Services in the COVID-19 crisis: experiences and implications for sustainable recovery ..... 141

**I.P. Udovenko**

Digital Technologies as a Tool for Family Policy Liberalization: Sustainability Prospects ..... 151

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ  
ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал

№ 2 (43) 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](mailto:Journal-ecotrud@vcot.info)

Оформление подписки

в редакции:

Тел.: +7 (499) 164-98-74

E-mail: [izdat@vcot.info](mailto:izdat@vcot.info)

А.С. Соколова

Подписано в печать 07.06.2021

Формат 60 x 84 1/8.

Объем 162 с.

Тираж 500 экз.

Отпечатано

в ООО «Сам полиграфист»

Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

SOCIAL AND LABOR RESEARCH

Scientific and practical journal

No. 2 (43) 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](mailto:Journal-ecotrud@vcot.info)

To subscribe:

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

E-mail: [izdat@vcot.info](mailto:izdat@vcot.info)

A.S. Sokolova

Sent for print on 07.06.2021

Format 60 x 84 1/8.

Volume 162 pages.

Circulation 500 copies.

Printed in ООО Sam Polygraphist, 42

Volgogradsky Prospect, Moscow.

## ОСОБЕННОСТИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ: ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ, БУДУЩЕЕ

Л.Л. Рыбаковский<sup>а</sup>, В.И. Савинков<sup>б</sup>, Н.И. Кожевникова<sup>с</sup>

<sup>а, с</sup> Институт демографических исследований – обособленное подразделение Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИДИ ФНИСЦ РАН), Москва, Россия

<sup>б</sup> Аппарат Комитета Совета Федерации, Москва, Россия

<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0002-9702-2534>; <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0002-1544-1605>;

<sup>с</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1305-748X>

### АННОТАЦИЯ

В статье дан краткий анализ истории демографического развития России, выделены три ее периода в истекшие четыре столетия: досоветский, советский и послесоветский, показана специфика демографической динамики сравнительно с мировым ростом населения. Из общего объекта (демографического развития) выделены в качестве предмета его компоненты. В частности, в отличие от дореволюционного периода демографического развития, когда огромная роль в приросте населения принадлежала расширению территории государства, в советские годы основным источником демографической динамики как СССР, так и РСФСР было естественное движение населения. В постсоветский период его место заняла миграционная компонента. На основе анализа официальной демографической статистики, показано, что развал Советского Союза и последовавшие за этим социально-экономические пертурбации стали фактором ухудшения воспроизводства населения России еще более значимым, чем те тенденции, которые сложились в конце 80-х годов в ее демографическом развитии. При этом первый фактор в большей мере сказался на динамике и структуре смертности населения, тогда как второй – на сокращении рождаемости. Более подробно рассматриваются особенности послесоветского периода демографического развития, суть их в том, что – это время депопуляции, первый этап которой явился следствием в первую очередь значительного увеличения смертности и лишь во вторую – сокращения рождаемости, тогда как наступление второго этапа депопуляции было инициировано исключительно сокращением рождаемости. С 2020 г. компонента смертности населения стала играть в депопуляции такую же роль как это было и во время ее первого этапа. В заключительной части статьи показано, во-первых, что может ожидать Россию во вновь начавшуюся нисходящую демографическую динамику, усиленную наступившей пандемией коронавируса, и во-вторых, какие возможны направления решений восстановления восходящей динамики населения.

**Ключевые слова:** Депопуляция; периоды демографического развития; естественная убыль; миграционная компонента; демографическое развитие; смертность; рождаемость; восходящая демографическая динамика; миграционный потенциал.

**Для цитирования:** Рыбаковский Л.Л., Савинков В.И., Кожевникова Н.И. Особенности демографического развития России: прошлое, настоящее, будущее. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):8-18. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-8-18.

## DEMOGRAPHIC DEVELOPMENT IN RUSSIA: PAST, PRESENT, AND FUTURE

L.L. Rybakovskii<sup>а</sup>, V.I. Savinkov<sup>б</sup>, N.I. Kozhevnikova<sup>с</sup>

<sup>а, с</sup> Institute for Demographic Research – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (IDR FCTAS RAS), Moscow, Russia

<sup>б</sup> Office of the Federation Council Committee, Moscow, Russia

<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0002-9702-2534>; <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0002-1544-1605>;

<sup>с</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1305-748X>

**ABSTRACT**

The article provides a brief analysis of the history of the demographic development of Russia, identifies three of its periods over the past four centuries: pre-Soviet, Soviet, and post-Soviet, and shows the key features of demographic dynamics in comparison with the growth of the world population. From the general object (demographic development), its components are distinguished as a subject. In particular, in contrast to the pre-revolutionary period of demographic development, when the expansion of the state's territory played a huge role in population growth, in the Soviet years the natural movement of the population was the main source of demographic dynamics in the USSR and RSFSR. In the post-Soviet period, its place was taken by the migration component. Based on the analysis of official demographic statistics, it is shown that the collapse of the Soviet Union and the subsequent socio-economic upheavals have become a factor in the deterioration of the reproduction of the Russian population even more significant than the trends of the 1980s in its demographic development. At the same time, the first factor influenced to a greater extent the dynamics and structure of the mortality of the population, and the second – on the decrease in the birth rate. The features of the post-Soviet period of demographic development are considered in more detail. Their essence is that this is the time of depopulation, the first stage of which was the result of a significant increase in mortality and of a decrease in the birth rate, while the onset of the second stage of depopulation was initiated exclusively by fertility decrease. Since 2020, the mortality component of the population began to play the same role in depopulation as at its first stage. The final part of the article shows, firstly, what Russia can expect in the ongoing downward demographic dynamics, exacerbated by the onset of the coronavirus pandemic, and secondly, what are the possible solutions for the recovery of the rising population dynamics.

**Keywords:** depopulation; periods of demographic development; natural decrease; migration component; demographic development; mortality; fertility; upward demographic dynamics; migration potential.

**For citation:** Rybakovskii L.L., Savinkov V.I., Kozhevnikova N.I. Demographic development in Russia: past, present, and future. *Social and labor research*. 2021;43(2):8-18. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-8-18.

**ВВЕДЕНИЕ**

Вся многовековая история России в составе ли Царской империи, Советского Союза или самостоятельного независимого государства характеризуется постоянной, лишь изредка прерываемой на относительно короткое время, восходящей демографической динамикой. Не говоря уже о стране в целом (Российской империи или СССР), когда ее население возрастало не только за счет демографических компонентов, но также и вследствие присоединения к ней сопредельных сравнительно плотно или слабо заселенных территорий, непрерывно увеличивалось также и население той ее части, которую выдающийся русский историк В.О. Ключевский назвал «великорусским государством». Оно возникло в результате завершения территориального собирания северо-восточной Руси вокруг Московского княжества [1, с. 114]. С тех пор прошло примерно пять веков, в течение которых многое менялось в демографическом развитии России.

**ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РОССИИ  
В ДОРЕВОЛЮЦИОННОЕ И СОВЕТСКИЕ ГОДЫ**

Отечественные демографы и этнографы, такие как С.И. Брук, В.И. Козлов, Б.Ц. Урланис и др., считают, что численность населения, проживавшего в начале XVI в. на той территории, где зародилось «великорусское государство», составляло при-

мерно 15 млн человек. Первая всеобщая перепись населения, проведенная в начале 1897 г., установила, что в Российской империи в то время проживало 124,6 млн человек, в т. ч. в современных границах России – 67,5 млн.<sup>1</sup> В пересчете на 1900 г. численность населения России составляла 70-71 млн. За прошедшие четыре века население собственно России увеличилось примерно в 4,7 раза (всей Российской империи – в 8,7 раза). За то же время население всего мира возросло в 3,7-3,8 раза. Следствием таких темпов увеличения численности населения мира и России явилось то, что ее доля в современных границах в мировом населении с 1500 по 1900 г. увеличилась с 3,4 до 4,3%. Этот достаточно грубый расчет, тем не менее, показывает, что численность населения собственно России возросла в течение 4-х столетий, предшествовавших Октябрьской революции, в большей мере, чем увеличилось население мира.

Второй период в демографической истории России начался после Октябрьской революции 1917 г. и продолжался вплоть до распада Советского Союза. В этот более чем 70-летний период, вначале население СССР сократилось за счет прибалтийских республик, западных районов Украины и Белоруссии, а также части Молдавии, а затем вновь возросло, вернув территории, потерянные

<sup>1</sup> Население СССР. 1987. Статистический сборник. М. «Финансы и статистика». 1988. С. 8.

Таблица 1 / Table 1

Результаты естественного и миграционного движения населения СССР по десятилетним периодам 1951–1990 гг., млн человек / Results of natural and migration movement of the USSR population for ten-year periods 1951-1990, million people

Периоды / Period	Численность населения* / Population	Общий прирост / Total growth	Естественный прирост / Natural growth	Миграционный прирост / Migration growth
1951-1960 гг.	181,6	34,7	34,6	0,1
1961-1970 гг.	216,3	27,6	26,9	0,7
1971-1980 гг.	266,6	22,7	22,4	0,3
1981-1990 гг.	290,1	23,5	24,3	-0,8
1951-1990 гг.	X	108,5	108,2	0,3

Источник / Source: Население СССР. 1973. Статистический сборник. «Статистика». М. 1975, с.7; Население СССР. 1987. Статистический сборник. М. «Финансы и статистика». 1988, с.111; Демографический ежегодник СССР. 1990. М. «Финансы и статистика». 1990, с.91. / Population of the USSR. 1973. Statistical collection. "Statistics". Moscow. 1975, p. 7; Population of the USSR. 1987. Statistical collection. Moscow. "Finance and Statistics". 1988, p. 111; Demographic Yearbook of the USSR. 1990. Moscow. "Finance and Statistics". 1990, p. 91.

\*На начало 1951, 1961, 1971, 1981 и 1991 гг. / \* At the beginning of 1951, 1961, 1971, 1981 and 1991.

Таблица 2 / Table 2

Результаты естественного и миграционного движения населения России по десятилетним периодам 1951-1990 гг., тыс. человек / Results of the natural and migration movement of the population of Russia for ten-year periods 1951-1990, thousand people

Периоды / Period	Численность населения* / Population	Общий прирост / Total growth	Естественный прирост / Natural growth	Миграционный прирост / Migration growth
1951-1960 гг.	102945	17821	18674	-853
1961-1970 гг.	120766	9938	11058	-1120
1971-1980 гг.	130704	8324	7917	407
1981-1990 гг.	139028	9515	7575	1940
1951-1990 гг.	X	45598	45224	374

Источник / Source: Население России за 100 лет (1897-1997). Статистический сборник. Госкомстат России. М. 1998. с.84-85 / The population of Russia for 100 years (1897-1997). Statistical collection. Goskomstat of Russia. Moscow. 1998. p. 84-85

\*На начало 1951, 1961, 1971, 1981 и 1991гг. (1991г. – 148543) / \*At the beginning of 1951, 1961, 1971, 1981 and 1991 (1991 – 148543)

Таблица 3 / Table 3

Естественное движение населения СССР и России в 1987–1990 гг. / Natural movement of the population of the USSR and Russia in 1987-1990

На 1000 человек населения / Per 1000 populaton	СССР / USSR				Россия / Russia			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
Родившихся	19,8	18,9	17,6	16,8	17,2	16,0	14,6	13,4
Умерших	9,9	10,1	10,0	10,3	10,5	10,7	10,7	11,2
Естественный прирост	9,9	8,8	7,7	6,5	6,7	5,3	3,9	2,2
Прирост населения, млн человек	2,8	2,2	1,9	1,5	1,2	1,1	0,6	0,5

Источник / Source: Население России за 100 лет (1897-1997). Статистический сборник. Госкомстат России. М. 1998., с.33, 85; ДЕ 1990, с.99 / The population of Russia for 100 years (1897-1997). Statistical collection. Goskomstat of Russia. Moscow. 1998., p. 33, 85; DE 1990, p. 99.

\*естественный прирост / \*natural growth.

в годы интервенции. Это прибавило в общей сложности 20 млн человек (это официальная цифра, есть и другие оценки). В первые послевоенные годы, в результате возвращения Южного Сахалина Советскому Союзу непосредственно возросло население России, правда на небольшую величину (примерно 20 тыс. корейцев и 0,7 тыс. японцев). В тот период лишь однажды численность населения России в связи с передачей Крыма Украине уменьшилась на один миллион с лишним (по переписи 1959 г. население Крыма равнялось 1124 тыс. человек). Таким образом, в советский период основным источником демографической динамики как СССР, так и РСФСР было естественное движение

населения и частично миграционные процессы, в первом случае внешние (международные), во втором – внутренние (межреспубликанские). Соотношение между этими компонентами по Советскому Союзу представлены в табл. 1.

Масштабы внешних миграций в советское время были не велики. Исключение составила эмиграция во время и по завершении Гражданской войны, обмен населением с Польшей во второй половине 40-х годов, а также в последние годы существования единой страны, выезд из Советского Союза, в том числе и из России этнических немцев, евреев и, в меньшей мере, лиц других национальностей.

Так, с 1970-х по 1990-е годы Советский Союз покинуло свыше 550 тыс. евреев, а в 1987-1990 гг. эмигрировало в Германию более 760 тыс. немцев. В целом же за 40 послевоенных лет миграционный прирост составил 0,3 млн человек (превышение иммиграции над эмиграцией), тогда как естественный прирост – 108,2 млн, соответственно 0,3 и 99,7 %. Подобная картина была и в соотношении между естественным и миграционным приростом населения по России в целом (табл. 2).

За сорокалетний период величина естественного прироста составила 45598 тыс. и миграционного – 374 тыс. На долю первого приходится 99,2 % и второго, соответственно – 0,8 %. Соотношение вклада обоих компонентов (естественного и миграционного движения, в данном случае приростов) практически одинаково в демографической динамике, как Советского Союза, так и России в том числе. Таким образом, и для Советского Союза, и России весь послевоенный период основной, если не исключительной компонентой демографической динамики был естественный прирост населения. За все эти годы доля России в естественном приросте населения Советского Союза составила две пятых части, уменьшаясь, однако, от десятилетия к десятилетию. В 1951-1960 гг. она была 54 %, в 1961-1970 гг. – 41 %, в 1971-1980 гг. – 35 % и в 1981-1990 гг. – 31%. Несмотря на сокращение доли России, результатом естественного движения все десятилетия, да и пятилетия был прирост ее населения, продолжавшийся вплоть до 1991 г.

Несмотря на существенный рост рождаемости в 80-е годы, связанный с осуществлением системы мер помощи семьям, к концу десятилетия демографическая ситуация в Советском Союзе вообще и в России, в особенности, стала ухудшаться. Это выражалось, прежде всего, в сокращении естественного прироста населения. Если его величина в целом по СССР в 1987 г. была 2,8 млн, то в 1988 г. она снизилась до 2,5 млн, в 1989 г. – до 2,2 млн, а в 1990 г. – до 1,9 млн человек. Естественный прирост в 1990 г. составил к уровню 1989 г. – 0,86; в 1989 г. к уровню 1988 г. – 0,88 и в 1988 г. к 1987 г. – 0,89. Для России эти показатели оказались еще более неблагоприятными: в 1987 г. естественный прирост был 968,4 тыс., в 1988 г. – 779,4 тыс. (0,80 к предыдущему году), в 1989 г. – 576,8 тыс. (0,74) и в 1990 г. – 332,9 тыс. (0,58). На сокращение естественного прироста, как по СССР в целом, так и по России, в частности, во второй половине 80-х годов влияло не только уменьшение рождаемости, но и возрастающая смертность (табл. 3).

Приведенные в табл. 3 данные свидетельствуют о том, что во второй половине 80-х демографическая ситуация в России ухудшалась существенно, чем в целом по Советскому Союзу. Так, доля России в естественном приросте населения СССР в 1986 г. составляла 45 %, а в 1987 г. – 43 %, то в 1990 г. она снизилась до 33 %. Если в России число родившихся в расчете на 1000 человек населения в 1987 г. было меньше, чем по стране в среднем всего на 15 %, то в 1990 г. – уже на 25 %. Хотя и в меньшей мере, но такое же положение было и в области смертности. Так, число умерших на 1000 человек населения в России в 1987 г. было больше, чем по Советскому Союзу на 6,1 %, а в 1990 г. – уже на 8,7 %. Наконец, доля России в естественном приросте населения СССР в целом с 2/3 (67,7 %) в 1987 г. сократилась до 1/3 (33,8 %) в 1990 г.

Каково было бы демографическое развитие в 90-е годы и в какой мере показатели естественного движения в России отличались бы от общесоюзных сказать трудно, т. к. это было уже время, наступившее после развала Советского Союза. Этот развал стал фактором ухудшения воспроизводства населения России еще более значимым, чем те тенденции, которые сложились в конце 80-х в ее демографическом развитии.

#### ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ДИНАМИКА В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ

Вслед за развалом страны и приобретением Россией статуса суверенного государства последовали радикальные изменения в его социально-экономическом устройстве. На смену общественной собственности и плановому ведению хозяйства пришла частная собственность и рыночная экономика. Преобразование одного в другое привело к развалу всех сфер жизнедеятельности общества. Прежде всего, начался всесторонний экономический спад: сокращение объемов промышленного производства (многие промышленные предприятия прекращали существование, вместо них возникали торгово-развлекательные центры), передел земельных ресурсов, развал аграрной системы и, как результат, уменьшение объемов земледельческой и животноводческой продукции. В 1993 г. объем промышленного производства уменьшился по отношению к еще советскому 1990 г. до 64,9 % и сельскохозяйственного – до 82,7 %<sup>2</sup>. В эти годы сократилось поголовье крупного рогатого скота, свиней, овец и коз, птицы и т.д. Например, поголовье круп-

<sup>2</sup> Российский статистический ежегодник 1994. М.: Госкомстат России. 1994. С.12.

Таблица 4 / Table 4

Возрастные показатели рождаемости в 80-е годы XX в. / Age indicators of fertility in the 80s of the 20th century

Возрастные группы / Age groups	1979–1980 гг. / 1979–1980	1984–1985 гг. / 1984–1985	1990 г. / 1990	1984–1985 в % к 1979–1980 гг. / 1984–1985 in % to 1979–1980	1990 в % к 1984–1985 гг. / 1990 in % to 1984–1985
20-24	157,1	164,2	156,5	104,5	95,3
25-29	101,2	113,3	93,1	112,0	82,2
30-34	52,6	60,0	48,2	114,1	80,3
35-39	18,4	23,2	19,4	126,1	83,6

Источник / Source: Демографический ежегодник России. Статистический сборник. Росстат. М. 2013. с.144 / Demographic Yearbook of Russia. Statistical collection. Rosstat. Moscow. 2013. p. 144.

Таблица 5 / Table 5

Показатели смертности населения России от основных причин в 1990 г. и 1995 г. (число умерших на 100 тыс. населения) / Mortality rates of the population of Russia from the main causes in 1990 and 1995. (number of deaths per 100 thousand population)

Годы / Year	Новообразования / Neoplasms	Болезни системы кровообращения / Circulatory diseases	Внешние причины / External causes
1990	229,4	509,5	220,3
1995	242,5	730,1	395,2
1995 к 1990, в %	105,7	143,3	179,4

Источник / Source: Демографический ежегодник России. Статистический сборник. Росстат. М. 2013. с.239 / Demographic Yearbook of Russia. Statistical collection. Rosstat. Moscow. 2013. p. 239.

ного рогатого скота (в основном быков) в 1993 г. уменьшилось по сравнению с 1990 г. на 6,6 млн голов. Объем внутреннего валового продукта сокращался ежегодно на 15-20 % и в 1993 г. к уровню 1990 г. составил 62,2 %. В эти годы нарастали также вследствие экономического упадка и финансовые трудности. Бюджетный дефицит в 1992 г. составил 12 %, в 1993 г. – 15,9 % и в 1995 г. – 38 %<sup>3</sup>.

Начавшийся экономический спад привел к резкому падению уровня жизни населения, в частности сокращению его покупательной способности. Если в 1990 г. на сумму среднедушевых денежных доходов можно было приобрести 68 кг мяса говядины, или 717 литров молока, или 126 кг растительного масла, или 61 кг животного масла, или 500 кг картофеля, то в 1995 г. эти цифры уже составляли соответственно 48,5; 235; 62; 26 и 292 кг, т.е. были в основном вдвое меньше. Еще значительно уменьшилась покупательная способность среднего размера пенсии: по мясу до 56 %, а по молоку – до 25 %<sup>4</sup>. В эти годы изменилась и структура потребления. Так, если в 1990 г. среднедушевое потребление мяса и мясопродуктов, приходившееся на душу населения согласно данным обследований семейных бюджетов рабочих и служащих промышленных предприятий и членов их семей, составляла 74,1 кг, то в 1993 г. этот показа-

тель снизился до 57,8 кг, т.е. стал на 16,3 кг меньше. В 1993 г. потребление молока и молочных продуктов, а также рыбы и рыбопродуктов – сократилось к уровню 1990 г. почти на 25 %, но зато увеличилось на 20 % потребление хлеба и хлебобулочных изделий<sup>5</sup>. Снижение уровня жизни, ухудшение всей социальной среды обитания населения привело к возникновению массовых забастовок работников промышленных предприятий. В 1990 г. бастовало 280 предприятий, в 1991 г. – уже 1755, а в 1992 г. – 6273. Участвовавших в забастовках в 1990 г. было чуть меньше 100 тыс. человек, в 1991 г. их количество выросло до 238 тыс. и в 1992 г. – до 358 тыс. человек. Лишь с 1993 г. началось снижение забастовочного движения<sup>6</sup>.

От происходивших в стране социально-экономических преобразований, изменений в других сферах жизни не осталась в стороне и демографическая ситуация. Сменившийся рост численности населения России нисходящей демографической динамикой, нарастанием в 90-е годы депопуляции вызывало беспокойство не только в самой стране, но и привлекло внимание зарубежных ученых к происходящему. Так в одной из статей, опубликованных в самом начале нового столетия, отмечалось, что драматические беспорядки прошлого века не только помешали росту населения

<sup>3</sup> Российский статистический ежегодник. 2003. М.: Росстат. 2003.

<sup>4</sup> Российский статистический ежегодник. 2003, М.: Росстат. С.182-184

<sup>5</sup> Российский статистический ежегодник 1994. М.: Госкомстат России. 1994. С.96.

<sup>6</sup> Российский статистический ежегодник 1994. М.: Госкомстат России. 1994. С.74.

Таблица 6 / Table 6

Абсолютные показатели демографического развития России в 2016-2020 гг., тыс. человек / Absolute indicators of the demographic development of Russia in 2016-2020, thousand people

	2016 г. / 2016	2017 г. / 2017	2018 г. / 2018	2019 г. / 2019	2020 г. / 2020
Число родившихся	1888,7	1690,3	1604,3	1481,1	1436
Число умерших	1891,0	1826,1	1828,9	1798,3	2124
Естественная убыль	-2,3	-135,8	-224,6	-317,2	-688
Численность населения на начало года	146545	146804	146880	146794	146745

Источник / Source: Российский статистический ежегодник. 2003. Статистический сборник. Госкомстат России. М. 2003; Российский статистический ежегодник. 1994. Статистический сборник. Госкомстат России. М. 1994 / Russian Statistical Yearbook. 2003. Statistical collection. Goskomstat of Russia. Moscow. 2003; Russian statistical yearbook. 1994. Statistical collection. Goskomstat of Russia. Moscow. 1994.

России, но и привели к возможности (пока не к неизбежности) его двукратного сокращения, если до середины XXI в. не будут приняты меры по решению демографических проблем [2].

Происходившее ухудшение демографической ситуации, нельзя связывать только с фактором развала Советского Союза и происшедшей в этой связи в 90-е гг. трансформацией всех сторон жизнедеятельности общества. Ухудшение демографической ситуации в начале 90-х гг. явилось также следствием тех процессов в сфере воспроизводства населения, которые сложились, в конце 80-х гг. Первый фактор в большей мере сказался на динамике и структуре смертности населения, тогда как второй (последствия демографического развития Советского Союза в 80-е гг.) – на сокращении рождаемости. Введенные в начале 80-х гг. меры помощи семьям с детьми, привели к увеличению возрастных коэффициентов рождаемости, причем в более старших группах заметнее, чем в возрасте 20-24 года. Как видно из табл. 4, начавшееся с конца 80-х гг. снижение возрастных коэффициентов оказалось наибольшим в возрастной группе 20-24 года в 1999 г. (55,9% к уровню 1984-85 гг., в группе 25-29 лет – в 1993 г. (56,2%), в том же году в группе 30-34 года (48,0%) и в группе 35-39 лет – в 1994 г. (45,7%).

Конечно, на сокращении показателей рождаемости сказалось и то, что значительное количество лиц молодых возрастов (не менее 10 млн) в стремлении заработать, стало заниматься «челночным бизнесом» и вынуждено было отодвинуть рождение детей на второй план [3].

В отличие от рождаемости на смертность в большей мере повлияло произошедшее в результате изменения социально-экономических условий в стране снижение уровня жизни населения, потеря им уверенности в завтрашнем дне, ухудшение криминальной обстановки, развал системы здравоохранения и пр. пр. Как только после-

довали эти изменения в уровне и образе жизни граждан России, так сразу же стало быстрыми темпами увеличиваться число умерших. В 1991 г. оно составляло 1,7 млн, т.е. величину, близкую к тем, что были в 80-е гг., в 1992 г. число умерших возросло до 1,8 млн, в 1993 г. – до 2,1 млн, а в 1994 г. – превысило 2,3 млн. За три года число умерших прибавило свыше 600 тыс. человек. В эти годы выросла смертность от новообразований, кровообращения и особенно от внешних причин (табл. 5).

Данные таблицы свидетельствуют, что за 5 лет смертность в России от болезней системы кровообращения выросла более чем 1,4 раза. Особенно существенно смертность увеличилась вследствие резкого ухудшения криминогенной ситуации в стране. Так, количество совершаемых в стране преступлений в 1993 г. превосходило уровень 1990 г. более чем в 1,5 раза<sup>7</sup>. Количество убийств, составлявшее в 1990 г. – 21,1 тыс., в 1993 г. достигло 45,1 тыс., т.е. возросло в 2,1 раза. Количество самоубийств выросло с 39,2 тыс. до 56,1 тыс. Потребление некачественного и поддельного алкоголя, как и рост потребления крепких алкогольных напитков в целом, привели к увеличению смертных случаев с 18,2 тыс. до 52,8 тыс.<sup>8</sup>.

В результате сокращения рождаемости и катастрофического роста смертности в 1992 г. естественный прирост впервые за весь послевоенный период сменился естественной убылью. Лишь миграционная компонента предотвратила сокращение численности населения. В 1993 г. вследствие того, что естественная убыль возросла по отношению к предшествующему году в 3,3 раза (732 и 219 тыс. человек) и миграция не смогла ее полностью компенсировать, на смену общему приросту насе-

<sup>7</sup> Российский статистический ежегодник. 2003.: М. Росстат. С.180.

<sup>8</sup> Российский статистический ежегодник. 1994. М.: Госкомстат России. С. 50-51.

ления пришла его убыль. С этого времени вплоть до 2009 г. население стало сокращаться, хотя и было одно исключение, когда численность населения в 1994 г. увеличивалась на 104 тыс. человек. В десятые годы в течение трех лет (2013-2015 гг.) рост населения происходил за счет обоих компонентов, а в 2012 и 2016 гг. между обоими компонентами соблюдалось равновесие и общий прирост всецело определялся миграционным сальдо (в 2012 г. – на 98,6 % и в 2016 г. – на 98,3 %). В 2013-2015 гг. за счет естественного прироста население увеличилось на 91 тыс. человек, тогда как за счет миграции оно возросло на 811 тыс. или на величину, большую в 9 раз. Миграционная компонента в отличие от естественного движения все 30 лет существования новой России (1991-2020 гг.) либо компенсировала естественную убыль, либо, что было крайне редко, вместе с естественным приростом увеличивала численность населения России. Общая величина миграционного прироста за эти три десятка лет составила 10,2 млн человек. Из нее на компенсацию естественной убыли «ушло» 9,3 млн человек и 0,9 млн – на непосредственный рост населения (0,1 млн – в 1991 г. и 0,8 млн – 2013-2015 гг.).

#### ОСОБЕННОСТИ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Специфика демографической динамики и ее зависимость от естественного и миграционного движения, позволяющая истекшие 30 лет разделить на три этапа. Первый этап охватывает примерно 20 лет и представляет собой начало, разгар и прекращение депопуляции. С 1992 г. до 2012 г. была естественная убыль населения (в 2012 г. – всего 4 тыс.). В начале, в 1992–1999 гг. было непрерывное сокращение чисел родившихся, прерванное лишь в 1994 и 1998 гг. В 1998 г. произошел дефолт и в следующем – 1999 г. количество родившихся в расчете на 1000 человек населения, как и коэффициент суммарной рождаемости оказались самыми низкими за всю послевоенную демографическую историю России (соответственно, 1215 тыс., 8,3 и 1,157). С 2000 г. число родившихся стало расти и уже в 2006 г. достигло отметки в 1479,6 тыс. (больше чем в 1999 г. на 265 тыс.). Такая динамика рождаемости, связанная с изменением направленности демографической волны, скорее всего, случилась бы независимо от того, распался или нет Советский Союз. В отличие от рождаемости, число умерших, начав расти с 1987 г. (население уже «адаптировалось» к проводимой в стране антиалкогольной компании), достигло в 1994 г. не-

бывалой для послевоенного времени величины в 2,3 млн. Затем началось, продолжавшееся до дефолта (1998 г.) сокращение смертности. В том году число умерших опустилось ниже отметки в 2 млн, а показатель в расчете на 1000 человек населения составил 13,6. Это был самый низкий уровень, начиная с 1993 г. Затем последовал рост и того и другого: в 1999 г. число умерших возросло до 1215 тыс., а показатель в расчете на 1000 человек населения подскочил до 14,7; в 2000 г. – 2225 тыс. и 15,3, соответственно.

В 2000 г. и в последовавшее за ним время в результате роста рождаемости стал сокращаться ее вклад в естественную убыль населения. Наоборот, как только число умерших в 2000-2005 гг. превысило 2,2-2,3 млн, их вклад в естественную убыль населения заметно возрос. Поскольку рост рождаемости оказался более значимым, чем увеличение смертности, то последовало сокращение естественной убыли: 958,5 тыс. – в 2000 г., 943,3 тыс. – в 2001 г., – 935,3 тыс. – в 2002 г., 888,5 тыс. – в 2003 г., 792,9 тыс. – в 2004 г. и 846,6 тыс. в 2005 г. (в этом году число родившихся снизилось, а умерших увеличилось к уровню 2004 г.). С 2006–2007 гг. началась реализация новых мер демографической политики и уже в 2012 г. числа родившихся и умерших одинаково достигли 1,9 млн человек (суммарный коэффициент рождаемости – 1,691 и ожидаемая продолжительность жизни – 70,24). В этом году завершился первый этап депопуляции, длившийся два десятилетия.

2013-2015 гг. явились кратковременным этапом демографического благополучия. В эти три года численность населения России возрастала не только за счет миграционного, но и вследствие естественного прироста. Численность населения в среднем ежегодно увеличивалась на 300 тыс. человек, а всего возросла на 0,9 млн. Соотношение между вкладом обеих компонентов в демографическую динамику в это трехлетие составило один (естественный прирост) к девяти (миграционный прирост). В этот этап демографического развития России динамика рождаемости была сравнительно благополучной. В частности, все три года, а также в 2012 г. число родившихся в расчете на 1000 человек населения не опускалось ниже отметки в 13,2-13,3. Подобное значение у этого показателя в последний раз было в 1990 г. Не хуже была и ситуация со смертностью. Показатели умерших в расчете на 1000 человек населения находились на уровне 13,0 (в 2014 г. – 13,1). Более низким этот показатель был до 1993 г. В 2016 г. число родившихся в расчете на 1000 человек населения сни-

зилось, но и число умерших также уменьшилось, а потому смена естественного прироста на естественную убыль лишь наметилась (2,3 тыс. или 0.01 в расчете на 1000). Тем не менее, этот год явился предтечей второго этапа депопуляции в России, о чем свидетельствуют данные табл. 6.

В 2017 г. число родившихся сократилось к уровню 2016 г. почти на 200 тыс. (198,4 тыс.). Число умерших в это же время также снизилось, но на величину втрое меньшую, погасив 1/3 влияния сокращения рождаемости на естественную убыль (на 65 тыс.). В 2018 г., число умерших практически осталось на том же уровне, тогда как число родившихся уменьшилось на 86 тыс., увеличив тем самым примерно на такую же величину естественную убыль. В 2019 г. специфика второго этапа депопуляции стала еще более очевидной. Прирост естественной убыли в 92,6 тыс. человек вновь явился следствием только снижения чисел родившихся. Причем, если бы число умерших в то же время не сократилось на 30,6 тыс., то естественная убыль стала бы в 1,3 раза больше.

В начальные годы первого этапа депопуляции число родившихся в 1994 г. сократилось к уровню 1991 г. на 386,4 тыс. или на 22 %. Примерно также было и в начале второго этапа, когда число родившихся уменьшилось на 407,6 тыс., т.е. на 22 % (2019 г. к 2016 г.). В отличие от этого, число умерших в 1994 г. превосходило их величину в 1991 г. на 610,7 тыс., т.е. было больше на 26,5 %, тогда как в 2019 г. по отношению к 2016 г. число умерших оказалось меньше на 93 тыс., или на 5 %.

Таким образом, если первый этап депопуляции явился следствием, в первую очередь, значительного увеличения смертности и лишь во вторую – сокращения рождаемости, то наступление второго этапа депопуляции было инициировано исключительно сокращением рождаемости, тогда как смертность в первые три года продолжала снижаться [4, с. 8-9].

Скорее всего, не случись пандемии коронавируса, второй этап депопуляции так бы и продолжался.

#### ПАНДЕМИЯ КОРОНАВИРУСА И ДЕПОПУЛЯЦИЯ В РОССИИ

2020 г. радикально изменил вклад рождаемости и смертности в формирование депопуляции. Число умерших в течение одного года вследствие коронавируса увеличилось с 1801 тыс. в 2019 г. до 2125 тыс. в 2020 г. Для представления масштабности этого взлета численности умерших, приведем следующие данные. За последние 15 лет, с начала

реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» (2006 г.) число умерших неуклонно сокращалось. Лишь в 2010 г. число умерших увеличилось по сравнению с 2009 г. на 18 тыс., в 2014 г. относительно 2013 г. – на 40 тыс. и в 2018 г. к уровню 2017 г. – на 3 тыс. В целом же количество умерших в 2019 г. было меньше, чем в 2005 г., после которого началась реализация национального проекта «Здоровье», более чем на 0,5 млн. В 2020 г. число умерших оказалось больше, чем в 2019 г. на 325 тыс. Даже если посчитать, что 40 тыс. это очередной всплеск смертности вне всякой пандемии, то все равно на коронавирус и спровоцированные им смерти, останется свыше 280 тыс. случаев. Общее число умерших оказалось на уровне 1992, 1999 и 2006 гг., когда оно превышало 2,1 тыс. человек. Если предположить, что по завершении пандемии, масштабы сокращения числа умерших будут намного большими, чем в годы реализации национального проекта «Здоровье», то все равно этот процесс займет не менее 5-6 лет и стало быть, смертность все это время будет влиять на величину депопуляции не меньше, чем сократившаяся рождаемость.

Второй этап депопуляции отличается от первого также факторами динамики рождаемости. В 90-е годы XX в. и начале нового столетия, сокращение чисел родившихся, как собственно и начавшееся их увеличение, происходило синхронно с уменьшением или ростом величины суммарного коэффициента рождаемости. Более того, число родившихся в нулевые годы XXI в. возрастало в большей мере, чем было увеличение суммарного коэффициента рождаемости. К тому же, это превышение с каждым годом нарастало. В 2000 г. оно составляло 0,5 процентных пункта, в 2005 г. – 4,8 и в 2010 г. – 7,2 п. п. Такая динамика свидетельствовала об увеличении численности женщин, наиболее продуктивных возрастных групп. Совсем по-другому выглядит ситуация с рождаемостью в начальные годы второго этапа депопуляции. С первого же года наступления депопуляции темпы сокращения суммарного коэффициента рождаемости стали превышать темпы уменьшения численности родившихся. В 2017 г. это превышение составляло 2,5 процентных пункта, в следующем году – уже 4,8 и в 2019 г. выросло до 7,1 п. п. В 2017–2019 гг. сокращение числа родившихся все в большей мере стало зависеть от меняющегося количества женщин наиболее активного репродуктивного возраста (20-29 лет). На численности женщин этих групп сказалась рождаемость 90-х, когда число родившихся с 1,8 млн в 1991 г. опу-

стилось до 1,2 млн – в 1999 г. и оставалось ниже 1,4 млн вплоть до 2002 г. В то десятилетие родилось менее 14 млн (13863 тыс.), что по сравнению с 1981–1990 гг. меньше на 9,4 млн. Из этого количества примерно половина относится к тем, из кого состоят группы женщин в возрасте 20–24 и 25–29 лет. Зависимость числа рождений от количества женщин наиболее активного репродуктивного возраста сохранится на многие годы, о чем свидетельствуют демографические прогнозы. Так, согласно низкому варианту одного из прогнозов Росстата в 2020 г. численность лиц наиболее активного репродуктивного возраста (20–34 года) может составить 14,3 млн, к 2025 г. эта возрастная группа сократится до 11,7 млн, в 2030 г. уменьшится до 11,2 млн и лишь в 2035 г. вновь увеличится до 12,3 млн. Эти цифры говорят о том, что в 20-е годы динамика репродуктивного контингента, прежде всего, его наиболее активной части, не сулит ничего хорошего для ситуации с рождаемостью. Такая ситуация, навряд ли может быть разрешима повышением суммарного коэффициента рождаемости в тех размерах, которые были достигнуты в результате проведения активной демографической политики с середины нулевых до середины десятых годов нового столетия.

#### ОСНОВНАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Все последние три десятка лет в России была неустойчивая демографическая динамика. Численность населения России, начиная с 1993 г. в течение 15 лет непрерывно сокращалась. В 2009 г. на смену нисходящей демографической динамики пришел постепенный рост населения, продолжавшийся до 2018 г. Без возвратившегося в состав России Крыма с числом жителей в 2,2–2,3 млн человек, население страны на начало 2018 г. по сравнению с 2009 г. возросло на 1,8 млн. Ежегодная прибавка составляла в среднем по 200 тыс. человек, а ежегодные потери населения в период нисходящей демографической динамики составляли 340 тыс. Это сопоставление важно для представления того, что может ожидать Россию во вновь начавшиеся годы нисходящей демографической динамики в случае непредвиденных обстоятельств, таких, к примеру, как коронавирус. В течение последних трех лет (2018–2020 гг.) численность населения сократилась на 640 тыс. (немногим более 200 тыс. в год). Из этой величины на 2020 г. пришлось свыше полумиллиона человек. На фоне продолжающегося сокращения рождаемости (в 2018 г. – 1604 тыс., в 2019 г. – 1481 тыс.

и в 2020 г. – 1436), число умерших вернулось на уровень, превышающий тот, который был в худшие годы депопуляции. И это не все. В настоящее время миграционный потенциал в странах нового зарубежья откуда пополнялось российское население практически исчерпан и не может дать такие масштабы мигрантов, какие были в 90-е годы прошлого столетия. Тем более, их невозможно и получить при той миграционной политике, которую до последнего времени проводила Россия. Именно поэтому, по крайней мере, в наступившем десятилетии, доминирующей станет нисходящая демографическая динамика.

Надо отметить, что предсказания такого типа демографической динамики России регулярно публиковались в прогнозах ООН, Росстата и ряда других организаций. Еще до наступления пандемии коронавируса прогнозом ООН, выполненным в 2019 г. население России на 2050 г. определялось в 135,8 млн. На 2100 г. численность населения предсказывается в 126,1 млн<sup>9</sup>. Но это уже «божеский» прогноз. Более ранние прогнозы ООН численность населения России на 2050 г. опускали до 101,5 млн<sup>10</sup>. Примерно такую же величину населения, но уже на 2100 г. намечал другой прогноз<sup>11</sup>. Опустим «поразительную точность» прогнозов, выполненных до десятых долей миллиона, отметим лишь, что первый прогноз относится к 2005 г., когда ухудшалась демографическая ситуация, а второй – к 2013 г., когда ситуация стала благополучной.

Надо сказать, что не только в России интересуются прогнозами, регулярно проводимыми ООН. К прогнозам проявляет интерес и Европа. В ряде европейских стран предполагают, что сокращение населения может иметь пагубные последствия для благосостояния их населения [5]. Демографические прогнозы для России регулярно составляются не только ООН, но и Росстатом. Так, согласно прогнозу 2019 г. (низкий вариант) к 2035 г. население России уменьшится до 135,2 млн. Насколько еще сократится население России в будущем из-за пандемии коронавируса, будет представлено, скорее всего, в прогнозных расчетах Росстата и ООН в текущем году.

<sup>9</sup> United Nations. Population Division. Department of Economic and Social Affairs. World Population. 2019.

<sup>10</sup> United Nations. Population Division. Department of Economic and Social Affairs. World Population. 2005.

<sup>11</sup> United Nations. Population Division. Department of Economic and Social Affairs. World Population. 2013.

## ВЫВОДЫ

Сразу подчеркнем, что как бы не относиться к прогнозам, они тем не менее являются своего рода предупреждением для России, тревожным знаком того, что ее может ожидать, если не будут предприняты срочные радикальные меры, способные переломить сложившиеся тенденции в динамике рождаемости и смертности населения.

Говоря о тенденциях демографического развития России, сразу возникает вопрос, а нужна ли ей восходящая динамика населения? Для любой страны (Россия в этом отношении не исключение) масштабы численности ее населения являются основой ее силы и межгосударственного статуса. От численности населения зависит величина трудовых ресурсов, которыми может располагать государство, количество его репродуктивного, образовательного, воинского и других контингентов. Но для России с ее самой большой среди всех остальных стран территорией, богатой природными ресурсами, делающими российское государство самодостаточным, численность населения является незаменимым фактором его обороноспособности. Способность оставаться независимым государством, сохранять свою территориальную целостность, давать отпор всем, кто пытался поработить страну или сделать ее зависимой от захватчика, Россия вынуждена была доказывать в течение последних четырех столетий (в XVII в. это проверили на себе поляки, в XVIII в. – шведы, в XIX в. – французы и в XX в. – немцы). Многовековая мечта недругов России, если не уничтожить страну как таковую, то хотя бы расчленив, подорвать независимость, а главное, овладеть частью территории с ее ресурсами, сохраняется до сих пор. Эти намерения, не скры-

ваются. Напротив, они всячески афишируются политическими деятелями США, Великобритании и ряда других стран. Вот одно из них, автор которого – Збигнев Бжезинский: «Россия должна превратиться в общеевропейское достояние, используемое на многосторонней основе. Для европейцев это была бы увлекательная перспектива покорения «новых рубежей» [6, с.139-140]. А вот заявление бывшего в 1990-е годы премьер-министром Великобритании Дж. Мейджора: «Задача России после проигрыша холодной войны – обеспечить ресурсами благополучие страны. Но для этого им нужно всего пятьдесят-шестьдесят миллионов человек» [7]. Нет смысла перечислять всех тех, кто обвиняет и в чем обвиняют Россию, важно лишь добавить, что рост ее населения – это условие сохранения независимости страны, а его сокращение – путь к демографическому коллапсу со всеми его негативными геополитическими последствиями.

Будет ли и дальше сокращаться численность населения России, или будет восстановлена восходящая демографическая динамика, это зависит, в первую очередь, от политической воли руководства страны. Проявление этой воли в советские 80-е годы XX в. позволило погасить негативное влияние демографической волны, возникшей в результате войны, на рождаемость, а в середине нулевых годов XXI столетия – прервать на несколько лет депопуляцию и оздоровить демографическую ситуацию. Объем финансовых ресурсов, необходимый для осуществления результативных мер демографической политики, разработка и реализация системных научно обоснованных мер и т.д. – все это при наличии политической воли вполне решаемые задачи.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ключевский В.О. Сочинения. Том II. Курс русской истории. Часть 2, М. Политиздат. 1957. 468 с.
2. Dalkhat Ediev. Application of the Demographic Potential Concept to Understanding the Russian. Population History and Prospects: 1897-2100. Demographic Research/Volume 4, article 9, P. 289-336. Published 12 June 2001/www.demographic-research.org/Volumes/Vol4/9/ DOI: 10.4054/DemRes.2001.4.9
3. Рыбаковский Л.Л. 20 лет депопуляции в России. М.: Эконинформ. 2014. 231 с. ISBN 978-5-9506-1114-8.
4. Рыбаковский Л.Л., Кожевникова Н.И., Депопуляция в России: этапы, особенности и возможности нейтрализации // Социально-трудовые исследования. Научно-практический журнал. 2019;(2(35):6-15.
5. Hendrik P. van Dalen Kène Henkens Who fears and who welcomes population decline? Demographic Research. Volume 25, article 13, P. 437-464. Published 12 August 2011/http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol25/13/DOI: 10.4054/DemRes.2011.25.13
6. Бжезинский Збигнев. ВЫБОР. Мировое господство или глобальное лидерство. М., 2004. 288 с.
7. Якунин В.И. Интегральный проект солидарного развития на Евро-Азиатском континенте (научно-практическая концепция): Доклад на заседании Президиума РАН 11 марта 2014 года / ИСПИ РАН. М., 2014. 104 с.

REFERENCES

1. Klyuchevsky V.O. Works. Volume II, Course of Russian History. Part 2, Moscow. Politizdat. 1957. p. 468. (In Russ.).
2. Dalkhat Ediev. Application of the Demographic Potential Concept to Understanding the Russian. Population History and Prospects: 1897-2100. Demographic Research / Volume 4, article 9, p. 289–336, Published 12 June 2001. URL: <https://www.demographic-research.org/Volumes/Vol4/9/DOI:10.4054/DemRes.2001.4.9>
3. Rybakovsky L.L. 20 years of depopulation in Russia. - Moscow: Econinform. 2014. p. 231. ISBN 978-5-9506-1114-8 (In Russ.).
4. Rybakovsky L.L., Kozhevnikova N.I. Depopulation in Russia: stages, features and possibilities of neutralization. Social and labor research. Scientific and practical journal. 2019;2(35):6–15. (In Russ.).
5. Hendrik P. van Dalen Kène Henkens Who fears and who welcomes population decline? Demographic Research. 2011 August, 12;25(13):437–464. URL: <http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol25/13/DOI:10.4054/DemRes.2011.25.13>
6. Brzezinski Zbigniew. CHOICE. World domination or global leadership. Moscow; 2004. p. 288. (In Russ.).
7. Yakunin V.I. Integral project of solidarity development on the Euro-Asian continent (scientific and practical concept): Report at the meeting of the Presidium of the Russian Academy of Sciences on March 11, 2014. Moscow: ISPI RAS. 2014. p. 104. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Леонид Леонидович Рыбаковский** – доктор экономических наук, профессор, Институт демографических исследований – обособленное подразделение Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИДИ ФНИСЦ РАН), Москва, Россия  
**Leonid L. Rybakovskii** – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Institute for Demographic Research – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (IDR FCTAS RAS), Moscow, Russia  
 1284781@mail.ru.



**Владимир Ильич Савинков** – доктор социологических наук, ведущий советник аппарата Комитета Совета Федерации, Москва, Россия  
**Vladimir I. Savinkov** – Dr. Sci. (Sociol.), Leading Adviser, Office of the Federation Council Committee, Moscow, Russia  
 visavinkov@senat.gov.ru



**Наталья Ивановна Кожевникова** – кандидат экономических наук, в.н.с., Институт демографических исследований – обособленное подразделение Федерального государственного бюджетного учреждения науки Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИДИ ФНИСЦ РАН), Москва, Россия  
**Natalia I. Kozhevnikova** – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Institute for Demographic Research – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (IDR FCTAS RAS), Moscow, Russia  
 dema1@mail.ru.

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Рыбаковский Л.Л. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, формулирование выводов.  
 Савинков В.И. – критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.  
 Кожевникова Н.И. – проведение расчетов, подготовка таблиц, оформление материала.

AUTHORS' STATED CONTRIBUTIONS

Leonid L. Rybakovskii – stated the problem, developed the conceptual framework of the article, wrote the conclusions.  
 Vladimir I. Savinkov – performed the critical analysis of the literature, performed the logical structuring of the material, wrote the conclusions.  
 Nataliya I. Kozhevnikova – collected statistical data, designed tables and graphical representations of the results, wrote the conclusions.

*Статья поступила в редакцию 10.05.2021; после рецензирования 14.05.2021, принята к публикации 17.05.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 10.05.2021; after reviewing on 14.05.2021, it was accepted for publication on 17.05.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-19-32

УДК 314.74

JEL J11: J18

# РОЛЬ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ РОССИИ

**В.В. Комаровский**Институт мировой экономики и международных отношений РАН им Е.М. Примакова,  
Москва, Россия<https://orcid.org/0000-0002-1701-1094>**АННОТАЦИЯ**

Отечественная миграционная политика переживает период серьезной трансформации. После длительного подготовительного периода к концу этого года МВД планирует представить обновленную версию базового закона в сфере миграции. Пандемия также существенно повлияла на миграционные процессы и в первую очередь на трудовую миграцию. Система регулирования внешней трудовой миграции требует существенного обновления подходов к взаимодействию ее составных частей, целей и задач в современных условиях. Все очевидней становится необходимость перехода от «реактивной» политики (реагирования на происходящие изменения), к программно-целевому принципу построения системы упреждающих действий на основе реальной оценки ситуации, сбалансированного прогноза ее развития, целей и задач текущей и перспективной миграционной политики.

Предлагаемая вниманию работа посвящена анализу современной роли и места визовой трудовой миграции. Данной категории внешней трудовой миграции уделяется недостаточное внимание в отечественной научной литературе. И это при том, что именно данный сегмент обеспечен наиболее полной информационной базой (Минтруд России).

В работе представлен анализ механизма сокращения данного сегмента трудовой миграции, его обусловленности как масштабами спроса на визовых специалистов, так и целенаправленными шагами по ограничению их присутствия в стране. Особое внимание уделено территориальному распределению визовых трудовых мигрантов по регионам, их профессионально-квалификационной структуре.

В итоге делается вывод, что необходимо совершенствование процедур определения потребности в иностранной рабочей силе на уровне регионов, что отсутствуют предпосылки перехода от системы квот к патентам. Сложившиеся в мире модели миграционного регулирования включают сходный набор инструментов, дополняющих друг друга при изменении спроса и предложения на рынке труда. Отказ от вполне эффективных инструментов вроде квот, широко используемых в мире, может принести сиюминутные выгоды, но привести, в конечном счете, к большим проблемам.

**Ключевые слова:** миграционная политика; система миграционного регулирования; трудовая миграция; рынок труда; спрос и предложение; квоты, иностранная рабочая сила, работодатели.

**Для цитирования:** Комаровский В.В. Роль внешней трудовой миграции в миграционной политике России. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):19-32. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-19-32.

## ORIGINAL PAPER

# THE ROLE OF THE EXTERNAL LABOUR MIGRATION IN THE MIGRATION POLICY OF RUSSIA

**V.V. Komarovsky**Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations  
of the Russian Academy of Sciences,  
Moscow, Russia<https://orcid.org/0000-0002-1701-1094>

**ABSTRACT**

Russian migration policy is going through a period of serious transformations. After a long preparatory period, the Ministry of Internal Affairs plans to present an updated version of the Basic Law in the field of migration by the end of this year. The pandemic also significantly affected migration processes and, first of all, labor migration. The system of regulation of external labor migration requires a significant update of approaches to the interaction of its constituent parts, goals, and objectives in modern conditions. The need to move from a "reactive" policy (reaction to ongoing changes) to a program-targeted principle of building a system of proactive actions based on a real assessment of the situation, a balanced forecast of its development, goals, and objectives of the current and future migration policy is becoming more obvious. This research is devoted to the analysis of the current role and place of external labor migration. Insufficient attention is paid to the external labor migration in the domestic scientific literature, while this segment is provided with the most complete information base (Ministry of Labor of Russia). The article presents an analysis of the mechanism for reducing this segment of labor migration, its conditionality both by the scale of demand for labor migrants and by targeted actions to limit their presence in the country. The author pays particular attention to the territorial distribution of labor migrants by region, and their professional qualifications. As a result, it was concluded that it is necessary to improve the procedures for determining the need for foreign labor at the regional level and that there are no prerequisites for the transition from the system of quotas to patents. The models of migration regulation that have taken shape in the world include a similar set of tools that complement each other in response to changes in demand and supply in the labor market. Abandoning sufficiently effective instruments, such as quotas, which are widely used around the world, can bring immediate benefits, but ultimately lead to serious problems.

**Keywords:** migration policy; migration regulation system; labor migration; labor market; supply and demand; quotas; foreign labor; employers.

**For citation:** Komarovskiy V. V. The role of the external labor migration in the migration policy of Russia. *Social and labor research*. 2021;43(2):19-32. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-19-32.

**ВВЕДЕНИЕ**

Для объективного восприятия миграционных процессов необходим непредвзятый взгляд на все их компоненты и в особенности на визовую миграцию, в том числе из-за ее роли и места в структуре миграционных потоков, в формировании форм и методов регулирования трансграничного перемещения различных категорий иностранцев. Естественно, что эта роль и масштабы постоянно изменяются, как и цели и задачи миграционного регулирования<sup>1</sup>.

Исходной целью визового режима является необходимость упорядоченного регулирования притока иностранцев, коррекции структуры потоков приезжих в зависимости от текущих экономических и демографических потребностей стран приема, поддержания баланса интересов граждан принимающей страны и приезжих, социальной и политической стабильности, укрепления внутренней и внешней безопасности.

Несомненно, с распространением различных наднациональных форм объединения стран (Евро-союз, ЕАЭС, USMCA (United States—Mexico—Canada

Agreement) и ряда других масштабы визовой миграции существенно сократились, все большую практику получают безвизовые механизмы перемещения граждан стран-участников. Широкое распространение получили и двусторонние безвизовые режимы взаимодействия с более широким кругом стран, прежде всего в целях облегчения притока туристов, расширения деловых связей, привлечения учащихся и необходимых специалистов, ученых и квалифицированных рабочих.

Важно и то, что и приток безвизовых мигрантов в той или иной мере включен в систему национального миграционного регулирования. Прежде всего, безвизовый режим между странами, не входящими в конкретные объединения, как правило, включает отнюдь не все категории приезжих одновременно. Во многих случаях это может касаться либо кратковременных форм пребывания (туризм и деловые поездки), либо конкретных категорий приезжих (учащиеся, исследователи, специалисты).

В основе планирования и организации как визовых, так и в значительной мере безвизовых потоков иностранных граждан широко используется программно-целевой подход для привлечения в принимающую страну иностранцев, обладающих наиболее востребованными профессиями и специальностями.

Естественно, что для внешней трудовой миграции механизмы привлечения и регулирования

<sup>1</sup> ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology. 2nd ed. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migration 2020 Highlights [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/undesa\\_pd\\_2020\\_international\\_migration\\_highlights.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/undesa_pd_2020_international_migration_highlights.pdf).

притока визовой ИРС играют весьма важную, если не ключевую роль. Одним из наиболее распространенных инструментов регулирования выступают миграционные квоты. В России при подавляющем преобладании безвизовой трудовой миграции, визовые квоты, по сути, остались чуть ли не единственным инструментом регулирования приема трудовых мигрантов из «первого» и «третьего» миров<sup>2</sup>.

Характерно, что в последнее время выдвигается все больше предложений об отказе от квотирования, переводе на систему патентов и визовых категорий мигрантов.

Следует отметить, что квоты для использования иностранной рабочей силы (ИРС) из стран, с которыми у принимающего государства действует визовый режим – практически повсеместная практика в странах-реципиентах, наиболее привлекательных для трудовых мигрантов. И это положение сохраняется несмотря на все колебания динамики спроса [1, 2].

Конечно, в зависимости от конкретных объективных и субъективных условий механизмы квотирования могут различаться и трансформироваться, но, как представляется, сохраняют свою роль действенного регулятора притока востребованных категорий иностранных работников и ограничения наплыва избыточных.

Поддержание баланса спроса и предложения на услуги ИРС на рынке труда – одна из фундаментальных задач миграционного регулирования. Нарушение данного баланса должно вызывать либо поощрительные, либо ограничительные меры в зависимости от характера складывающегося дисбаланса. Не следует упускать из вида и колебания спроса в странах приема на постоянную и временную ИРС. Квотирование при планировании востребованных категорий трудовых мигрантов остается вполне работоспособным инструментом, хотя и подвергающимся постоянным нападкам [3, 4, 5].

В отечественной миграционной политике достаточно четко прослеживаются два противоположных подхода к внешней трудовой миграции [6, 7].

Одни настаивают на необходимости ее расширения в условиях обострения демографических проблем и необходимости модернизации экономики в условиях цифровизации, другие, исходя из необходимости укрепления экономического потенциала, требуют более полного использования

<sup>2</sup> Канал привлечения высококвалифицированных специалистов (ВКС) и работников, включенных в перечень профессий, утвержденных Минтрудом вне региональных квот, играет достаточно ограниченную роль.

собственных резервов, стремятся к ее минимизации [8, 9, 10].

При этом показательно, что при обоих подходах из поля зрения сторон выпадают как проблема объективной оценки потребностей отечественного рынка труда, необходимость модернизация механизмов их определения, так и насущность перехода к программно-целевым принципам регулирования притока ИРС.

Причем это касается не только визовой, но и безвизовой миграции, регулирование которой также должно совершенствоваться, прежде всего, на основе использования организованных форм привлечения необходимой зарубежной рабочей силы и сокращения доли стихийного и полутеневого сектора ее использования. При этом первоочередной является задача встроить в систему миграционного регулирования эффективные инструменты защиты интересов отечественного работника на основе реального противодействия демпингу со стороны более дешевой ИРС<sup>3</sup>.

Не следует упускать из вида, что динамика миграционных потоков во многом носит колебательный характер, и заметное сокращение доли визовой трудовой миграции вполне может смениться противоположной тенденцией. Все явственнее проявляется и потребность многих принимающих стран в конкретных категориях трудовых мигрантов – не только высококвалифицированных, но и сезонных/циркулярных<sup>4</sup>.

Одним из аргументов отказа от квотирования выступает утверждение, что выделяемые квоты выбираются в регионах примерно на половину заявленного объема или около того. Другим – присутствие в данной сфере перекупщиков квот и соответствующих проблем. Но, наверное, самый веский, по мнению авторов, аргумент – то, что переход к патентной системе принесет существенный доход казне. Однако следовало бы задуматься, а не приведет ли это к еще большему сокращению числа претендентов на въезд? Тем более что это и так происходит.

И, наконец, для решения программно-аналитических задач необходима достоверная и полная информация. Современная информационная база

<sup>3</sup> Указ «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» от 31.10.2018.

<sup>4</sup> Statistics on immigration 2020: Most immigrants come to Finland to work, the coronavirus affected the number of applications (20.1.2021) <https://migri.fi/en/-/statistics-on-immigration-2020-most-immigrants-come-to-finland-to-work-the-coronavirus-affected-the-number-of-applications?ref=newsroom> «Миграция – это экспорт рабочей силы» – Минтруда. (16.09.2020) / Газета UZ. <https://www.gazeta.uz/ru/2020/09/16/migrants-quality/>

оценки миграционной ситуации крайне ограничена, т. к. в основном опирается на данные выборочных социологических опросов и скупую статистическую информацию Росстата и МВД.

В этих условиях информационная база визовой трудовой миграции представляет собой приятное исключение. И этому мы обязаны процедурам системы квотирования, благодаря которым в настоящее время доступны данные заявок конкретных работодателей о численности, гражданстве, профессиональной структуре и оплате ИПС, планируемой к привлечению в конкретные регионы и на конкретные предприятия [11].

Текущее снижение масштабов притока в Россию визовых мигрантов, прежде всего из развитых стран, обусловлено рядом факторов. Среди них – достаточно низкая привлекательность российской экономики, в том числе и по уровню оплаты, политические факторы (режим санкций), сложность процедур получения приглашения и виз и, несмотря на все декларации, слабость спроса российских компаний на легальную квалифицированную рабочую силу.

Выдвигаемые аргументы в пользу отказа от механизма квотирования представляются крайне легковесными, т. к. свидетельствуют, прежде всего, не об архаичности системы квот, а о неэффективности действующей процедуры отбора заинтересованных работодателей, определения реальных объемов региональных потребностей в визовой ИПС, ее усложненности и зарегулированности<sup>5</sup>.

Практика отказа от отдельных инструментов системы миграционного регулирования свидетельствует не об их непригодности, а об отсутствии навыков их квалифицированного и своевременного использования. Или, что более существенно, – о не завершенной системе, в которой каждому инструменту регулирования была бы отведена конкретная роль и налажено устойчивое взаимодействие с другими компонентами. При этом не следует представлять механизм подобного подхода как обязательность неперемного и одновременного использования всех имеющихся инструментов регулирования.

Выбор конкретных мер и механизмов зависит от конкретных целей и задач текущего этапа ре-

<sup>5</sup> Министерство труда и социального развития Омской области. Памятка для работодателей и иностранных граждан о порядке привлечения и использования труда иностранных работников. Омск, 2020. С. 11-14.

Министерство труда и социального развития Мурманской области (2021). Потребность Мурманской области в привлечении иностранных работников из визовых стран в 2021 году. <https://minsoc.gov-murman.ru/files/potrebност-murmanskoy-oblasti-v-privlechenii2021.pdf>.

гулирования, но общий набор регулирующих инструментов должен быть сформирован и готов к любому изменению миграционной ситуации. И конечно, текущие и перспективные задачи миграционной политики предполагают постоянное внимание к имеющемуся набору мер и инструментов, их непрерывному совершенствованию.

При таком подходе предпочтительнее не отказываться от якобы «ненужных» инструментов, а обращать пристальное внимание на совершенствование системы отборочных процедур, отказ от (формально) жесткой фиксации предоставляемого региону объема приглашений, предоставления регионам больших прав гибкого использования полученных квот при изменениях текущей ситуации.

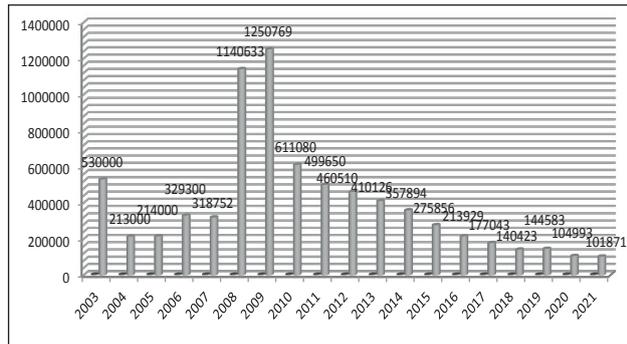
### ДИНАМИКА ВИЗОВОГО КВОТИРОВАНИЯ В РОССИИ

Наблюдаемая динамика объемов визовых квот демонстрирует следующие четко выраженные тенденции: планомерное снижение объемов региональных квот, сопровождаемое довольно интенсивным перераспределением их объемов для конкретных регионов в течение года (зачастую по 5-7 раз). Данная тенденция во многом определяется ежегодно устанавливаемыми нормативными рамками, а не только и не столько снижением регионального спроса на ИПС.

Из имеющихся данных вытекает, что, в связи с ослаблением контроля за привлечением визовых трудовых мигрантов в 2008-2009 гг., заканчивается период существенных колебаний объемов визовой ИПС и наступает время регулируемого плавного сокращения объемов визовой трудовой миграции до современных масштабов (рис. 1).

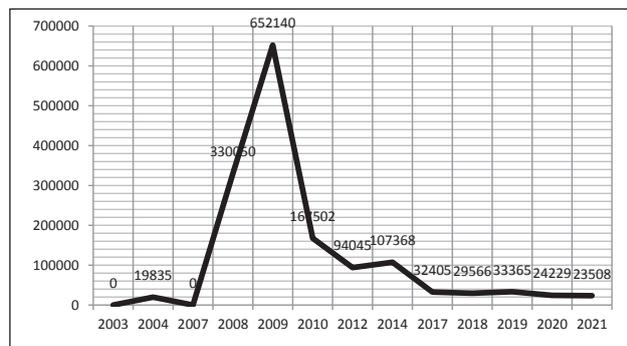
Однако время от времени в представленной картине динамики могут происходить и определенные флуктуации. Как известно, в настоящее время в годовой объем квот нормативно заложен 30%-й резерв именно на случай экстраординарного роста или снижения потребности в ИПС в том или ином регионе. То есть фактический объем квоты существенно ниже заявляемого<sup>6</sup>. Принятие подобной демпферной нормы во многом было вызвано именно экстраординарной ситуацией 2008-2009 гг. (рис. 2).

<sup>6</sup> Резерв квоты по РФ установлен в соответствии с подпунктом «а» пункта 4 «Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу», утвержденных постановлением Правительства РФ от 12.09.2013 г. № 800.



**Fig. 1 / Рис. 1. Россия: Динамика квот на выдачу визовым иностранным гражданам приглашений на въезд в страну и разрешений на работу / Russia: Dynamics of quotas for the issuance of invitations to foreign citizens to enter the country and work permits**

*Источник / Source:* Справка о размерах квот на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу. [https://demo.garant.ru/document/print/text?id=5758999&is\\_garant\\_comments\\_hidden=0&is\\_version\\_comments\\_hidden=0&font\\_scale=1](https://demo.garant.ru/document/print/text?id=5758999&is_garant_comments_hidden=0&is_version_comments_hidden=0&font_scale=1) / Certificate on the size of quotas for the issuance of invitations to foreign citizens to enter the Russian Federation in order to carry out labor activities and work permits.



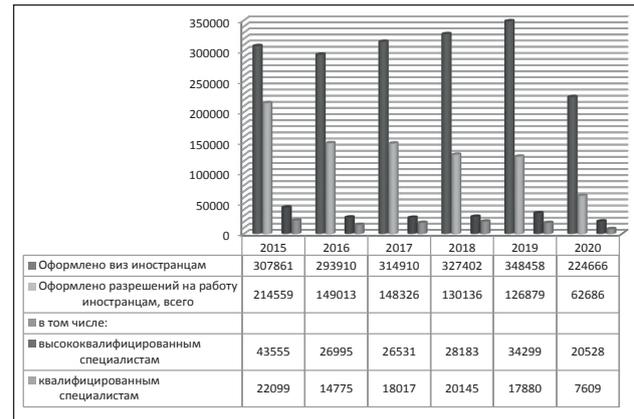
**Fig. 2 / Рис. 2. Россия: Динамика резерва квот на выдачу визовым иностранным гражданам приглашений на въезд в страну и разрешений на работу / Russia: Dynamics of the reserve of quotas for the issuance of invitations to foreign citizens to enter the country and work permits**

*Источник / Source:* Приложения к Приказам Минздравсоцразвития и Минтруда России о распределении по субъектам РФ квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу на соответствующий год. / Appendices to the Orders of the Ministry of Health and Social Development and the Ministry of Labor of Russia on the distribution of quotas for the subjects of the Russian Federation for the issuance of invitations to foreign citizens to enter the Russian Federation in order to carry out labor activities and work permits for the corresponding year.

Так, в 2009 г. плановый резерв квоты составил 52,1 % общего рекордного объема визовых приглашений<sup>7</sup>.

Именно поэтому, начиная с 2014 г. установлен 30% объем резерва, и в течение конкретного года

<sup>7</sup> Резерв квоты установлен в соответствии с пунктом 30 «Правил определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в РФ», утвержденных Постановлением Правительства РФ от 22.12.2006 г. № 783 (утратил силу).



**Fig. 3 / Рис. 3. Россия: Динамика оформления виз и разрешений на работу. 2015 – 2020 / Russia: Dynamics of visas and work permits. 2015 – 2020**

*Источник / Source:* Приложения к Приказам Минтруда России о распределении по субъектам РФ квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу на соответствующий год. / Appendices to the Orders of the Ministry of Labor of Russia on the distribution of quotas for the subjects of the Russian Federation for the issuance of invitations to foreign citizens to enter the Russian Federation in order to carry out labor activities and work permits for the corresponding year

его размер может изменяться несколько раз в зависимости от перераспределения региональных квот. И в последние годы его финальный объем, как правило, не превышал 23 %. Это может служить дополнительным свидетельством отсутствия недобора квот в регионах.

В 2018 г. наблюдалось довольно необычное явление – серьезный рост спроса на визовую ИРС заставил в законодательном порядке увеличить годовую квоту со 140 423 приглашений до 178 454<sup>8</sup>.

Данный эпизод любопытен тем, что плановый размер квоты был установлен в 79,3 % от потребности, определенной на 2017 г. Реальная же потребность оказалась даже несколько выше, чем в предшествующем году. В дальнейшем подобная ситуация не повторялась, что скорее всего связано с меньшими масштабами инвестиционных проектов, требующих прироста въезда визовой ИРС.

И, наконец, следует сказать несколько слов и о динамике оформления въездных виз и разрешений на работу для визовых иностранцев в целом (рис. 3).

Как следует из представленных данных, если объем оформленных виз, в общем и целом на протяжении четырех лет перед пандемией увеличивался, то объем разрешений на работу для визовых мигрантов непрерывно и очень существенно сокращался. Специалисты, привлекаемые вне квот (ВКС и КС), даже при некоторых колебаниях спроса, в целом не повлияли на общую тенденцию

<sup>8</sup> Приказ Минтруда от 24.10.2018 № 658н.

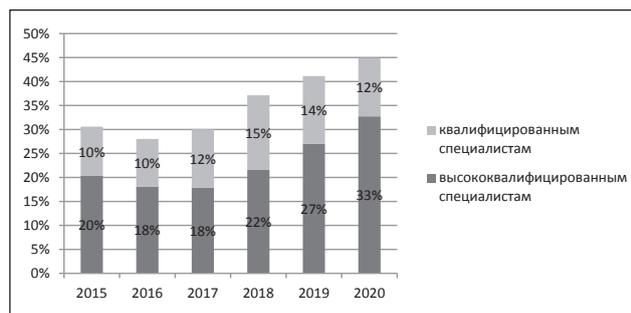


Fig. 4 / Рис. 4. Россия: Динамика доли оформленных разрешений на работу для высококвалифицированных и квалифицированных специалистов. 2015 – 2020 (%) / Russia: Dynamics of the share of issued work permits for highly qualified and qualified specialists. 2015 – 2020 (%)

Источник / Source: Приложения к Приказам Минтруда России о распределении по субъектам РФ квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу на соответствующий год / Appendices to the Orders of the Ministry of Labor of Russia on the distribution of quotas by constituent entities of the Russian Federation for the issuance of invitations to foreign citizens to enter the Russian Federation to carry out labor activities and work permits for the corresponding year

к снижению и показатели 2020 г. обнажили ее масштабы. Можно отметить некоторый рост доли ВКС (но не численности) вызванный общим снижением спроса на визовых трудовых мигрантов (рис. 4).

Приходится констатировать, что роль визовой трудовой миграции на отечественном рынке труда продолжает снижаться. Причины данного процесса, как и его последствия, разнообразны. В рамках анализа нынешней ситуации гораздо важнее понять является наблюдаемый процесс объективным или же выражением ведомственных интересов.

#### ДИНАМИКА ВИЗОВОГО КВОТИРОВАНИЯ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОКРУГАХ

Динамика визовых квот для ИРС в масштабах страны любопытна, прежде всего, с точки зрения общего состояния миграционной политики в данном секторе в рассматриваемый период (2003 – 2021 гг.). Но благодаря действующей в настоящее время системе процедур заявочной кампании, публикуемые данные позволяют углублять получаемую картину на любую глубину (вплоть до конкретного работодателя). Федеральные округа в этом смысле следует рассматривать как следующий уровень погружения в проблему.

В целом ФО не являются конкретными получателями квот, первичное определение размеров происходит в регионах в зависимости от заявленной потребности конкретными работодателями. Межведомственная комиссия при Минтруде РФ обобщает и уточняет представленные заявки и на этой основе принимается правительственное по-

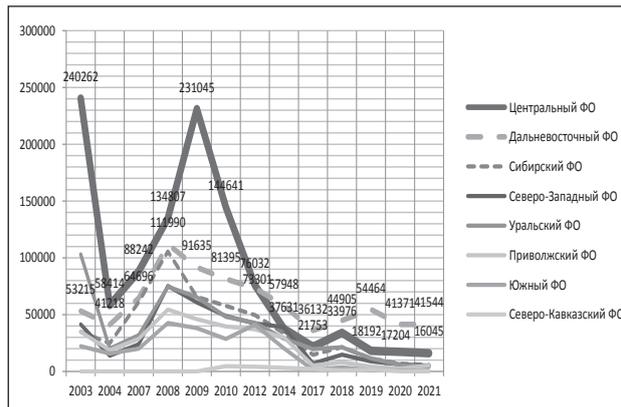


Fig. 5 / Рис. 5. Федеральные округа РФ: Динамика распределения визовых квот между округами. 2003 - 2021 / Federal districts of the Russian Federation: Dynamics of the distribution of visa quotas between the districts. 2003 – 2021

Источник / Source: Приложения к Приказам Минздравсоцразвития и Минтруда России о распределении по субъектам РФ квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу на соответствующий год. / Appendices to the Orders of the Ministry of Health and Social Development and the Ministry of Labor of Russia on the distribution of quotas for the subjects of the Russian Federation for the issuance of invitations to foreign citizens to enter the Russian Federation to carry out labor activities and work permits for the corresponding year

становление об общем объеме квоты на очередной год. При этом все уровни распределения визовых квот взаимосвязаны и каждый представляет существенный интерес для формирования более целостной картины.

В этом смысле роль ФО, распределение между ними квот играет свою достаточно заметную роль<sup>9</sup>.

Анализ ситуации на данном уровне делает более объемным общие представления об уровне развития регионов страны, выступает в роли специфического индикатора их инвестиционной привлекательности и востребованности контингентов ИРС на соответствующих рынках труда.

Естественно, в структуре ФО представлены регионы с широким разбросом уровня социально-экономического развития и масштабов проблем подъема экономики и уровня жизни. Определенный вклад в соотношение ФО вносят и периодические изменения их числа, передача отдельных регионов из состава одного округа в другой. Например, не так давно Забайкальский край был передан из Сибирского в Дальневосточный ФО.

Существенный интерес представляет перераспределение объемов квот между ФО России, его динамика (рис. 5).

<sup>9</sup> Состав и число ФО несколько раз менялись, что имело некоторое влияние на динамику квот. В работе учтены ФО, действующие в современных границах.

Из представленных данных следует, что лидерство Центрального ФО, неизблемое на протяжении целого десятилетия во многом определяло динамику визовой трудовой миграции в масштабах страны. Однако начиная с 2013 г. ситуация заметно меняется. Помимо общего снижения ее масштабов происходит и смена лидера, постепенно им становится Дальневосточный ФО.

Для данной тенденции могут быть, по крайней мере, два объяснения. Как уже отмечалось, участие ФО в распределении визовых квот происходит через суммирование квот регионов, а регионы могут передаваться из округа в округ. То есть состав ФО не постоянен. Некоторое время существовал Крымский ФО, Южный ФО был разделен на Южный и Северо-Кавказский.

Достаточно длительное лидерство Центрального ФО вполне понятно и объяснимо ролью Московской агломерации как наиболее привлекательного места для всех категорий трудовых мигрантов. Эта привлекательность вряд ли сильно уменьшилась и в настоящее время, а вот объем соответствующих квот по отдельности заметно сократился. Другой вопрос – надолго ли?<sup>10</sup>

Вследствие усилий по диверсификации потоков мигрантов, с 2013 г. роли начали меняться. На первое место вышел Дальневосточный ФО (ДФО) в связи с централизованно предпринимаемыми мерами по его развитию, в том числе и с привлечением серьезных иностранных инвестиций [12].

На окружном уровне можно наблюдать определенное усложнение представленной на рис. 6 динамики. Если для 2017 – 2018 гг. еще можно говорить об определенном росте окружных объемов квот, то уже в 2019 г., не говоря уже о последующих, во всех округах приходится наблюдать серьезное сокращение масштабов визовой трудовой миграции (за исключением Приволжского ФО).

Вне зависимости от набора объективных и субъективных причин (пандемия, снижение спроса, административные решения и т.п.) данного процесса, за исключением Дальневосточного и Центрального ФО, на долю прочих округов изначально приходилось порядка 20 % национальной квоты на 2021 г. (рис. 7).

Даже если данный процесс отражает не только административные мотивы, но и реальное сокращение числа конкретных работодателей, нанимающих визовых трудовых мигрантов или снижение численности запланированных иностранных спе-

<sup>10</sup> В феврале 2021 г. произошло первое в году перераспределение квот ряда регионов. Приказ Минтруда России № 54н от 9.02.2021 г.

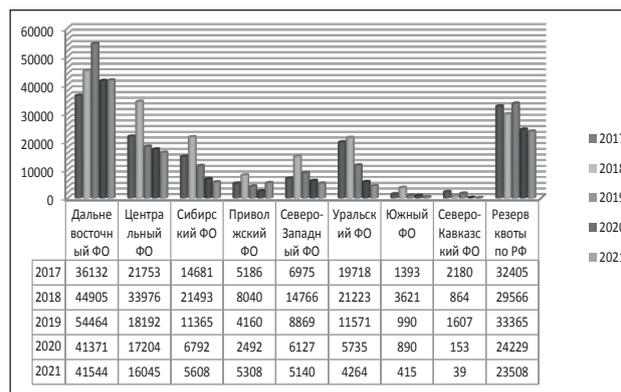


Fig. 6 / Рис. 6. Федеральные округа РФ: Динамика распределения визовых квот между округами. 2017 – 2021 / Federal districts of the Russian Federation: Dynamics of the distribution of visa quotas between the districts. 2017 – 2021

Источник / Source: Приложения к Приказам Минздравоохранения и Минтруда России о распределении по субъектам РФ квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и разрешений на работу на соответствующий год. / Appendices to the Orders of the Ministry of Health and Social Development and the Ministry of Labor of Russia on the distribution of quotas for the subjects of the Russian Federation for the issuance of invitations to foreign citizens to enter the Russian Federation to carry out labor activities and work permits for the corresponding year.

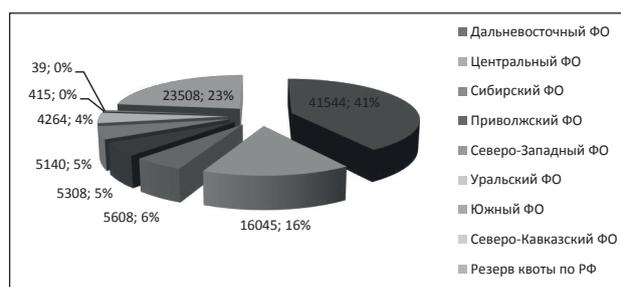


Fig. 7 / Рис. 7. Федеральные округа РФ: Плановое распределение визовых квот на 2021 г. (шт.) / Federal districts of the Russian Federation: Planned distribution of visa quotas for 2021 (pcs.)

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 878н от 10.12.2020 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 878n dated December 10, 2020.

циалистов, то тенденция не может не привлекать серьезного внимания. Это связано с фактической заменой визовых специалистов безвизовыми, со снижением спроса на ряд категорий квалифицированных специалистов и т.п.

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ПРИВЛЕКАЕМОЙ ВИЗОВОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ЗАПРОС НА 2021 Г.

Конкретное место и роль визовой трудовой миграции в системе национального миграционного регулирования определяется многими факторами. Динамика ее присутствия на отечественном рынке труда предстает в виде своеобразной кривой, отражающей результат взаимодействия всех возмож-



Fig. 8 / Рис. 8. Профессионально-квалификационная структура привлекаемой визовой рабочей силы. 2015 – 2021 / Vocational and qualification structure of the employed foreign workers. 2015–2021

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 878н от 10.12.2020 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 878n dated December 10, 2020.

ных факторов, в том числе и ее востребованности российскими (и не только ими) работодателями.

Надежным индикатором потребности выступает профессионально-квалификационный состав привлекаемых трудовых мигрантов. И это характеризует не только структуру текущих запросов рынка труда, но и способов его регулирования, и в определенной мере – уровень развития экономики.

Представленная картина вполне наглядна и дает стимул для увязки регулируемого снижения объемов привлечения визовой ИРС не просто со снижением общего спроса или влиянием «локдауна» во время пандемии, но и позволяет проследить взаимосвязь с ситуацией в конкретных секторах экономики (рис. 8).

Сокращение более чем в 3 раза спроса на рабочие профессии, отнесенные к «горным, горно-капитальным, строительно-монтажным и ремонтно-строительным работам» свидетельствует либо о сокращении объемов строительства, либо о существенной замене визовых строителей их безвизовыми коллегами.

При этом общая структура спроса на категории визовых работников остается без изменений (рис. 9). Рабочие-строители (составляющие большинство названной группы профессий)



Fig. 9 / Рис. 9. РФ: Профессионально-квалификационная структура квоты на 2021 г. (шт., %) / RF: Vocational qualification structure of the quota for 2021. (pcs., %)

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 878н от 10.12.2020 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 878n dated December 10, 2020.

остаются наиболее востребованной категорией визовиков.

Квалифицированные рабочие ряда предприятий обрабатывающих отраслей (кроме машиностроения и металлообработки) хотя и демонстрируют снижение спроса, но это происходит не так стремительно (17% – 2021 г.). Рабочие-машиностроители также пользуются определенным спросом (12% – 2021 г.).

Стоит отметить, что довольно заметен спрос на руководителей разного уровня (8% – 2021 г.), что, как представляется, определяется присутствием большого числа иностранных компаний и предприятий, предпочитающих нанимать соотечественников, включая управленцев и переводчиков.

Между ФО и тем более конкретными регионами существуют различия не только в размерах квот, но и в структуре востребованной визовой ИРС.

Присутствует и ряд схожих черт социально-экономического характера позволяющий провести определенную типологию округов как по общему размеру получаемой квоты, числу регионов-потребителей основной массы трудовых мигрантов, так и по сходству их профессионально-квалификационного состава.

В этой связи наибольший интерес представляют ЦФО, ДФО и СЗФО, как регионы, чья заинтересованность в визовых мигрантах сохраняется и удовлетворяется, хотя и не в прежних масштабах. Как следует из представленной выше динамики социально-профессиональных категорий визовой ИРС, напрашивается вывод о том, что их потенци-

альное замещение специалистами из безвизовых стран в принципе рассматривается как желательное. И это даже возможно при определенных условиях, но только отчасти.

#### ЦФО – ЗАПРОС НА ВИЗОВЫХ МИГРАНТОВ В 2021 Г.

Особенностью отечественного спроса на визовую ИРС как в целом, так и в ЦФО в частности является преобладание потребности в квалифицированном труде ряда рабочих профессий (рис. 10).

В 2021 г. более половины квоты, выделенной регионам ЦФО (55 %) направлено в Московскую и Тульскую области. Именно за счет запросов этих областей категория «другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий» – наиболее востребована в округе, в отличие от остальных ФО. Подавляющее большинство заявок данной категории приходится на Московскую, Тульскую, Владимирскую и Рязанскую области. Прежде всего, требуются рабочие пищевой, швейной, обувной и деревообрабатывающей промышленности. Сходный состав квоты получили и такие области как Калужская, Ярославская и Костромская, хотя и в гораздо меньшей пропорции.

Второе место приходится на горняков и строителей (Москва и Тульская обл. по 22 % квоты), третье – на представителей пестрой категории «иные профессионально-квалификационные группы». Причем основной спрос на эту категорию приходится на Москву (50 % городской квоты), что существенно отличает ее от других регионов ЦФО. Это и понятно, т. к. в столице сконцентрировано большое число иностранных представительств фирм, учебных заведений, спортивных организаций, заведений торговли и сферы обслуживания.

Как следует из полученных результатов межрегиональное распределение востребованных занятий не слишком дифференцировано. В основном присутствует спрос на квалифицированных рабочих легкой и пищевой промышленности, строителей разного профиля, для Москвы характерно преобладание не промышленных специалистов и строителей различного профиля. Прочие профессиональные группы представлены крайне слабо.

Среди регионов, привлекающих незначительное число визовых специалистов можно наблюдать «всплески» интереса к той или иной группе специалистов. Как показывают полученные ранее данные, это связано, чаще всего, с деятельностью крупного предприятия, принадлежащего иностранным инвесторам. И роль последних для

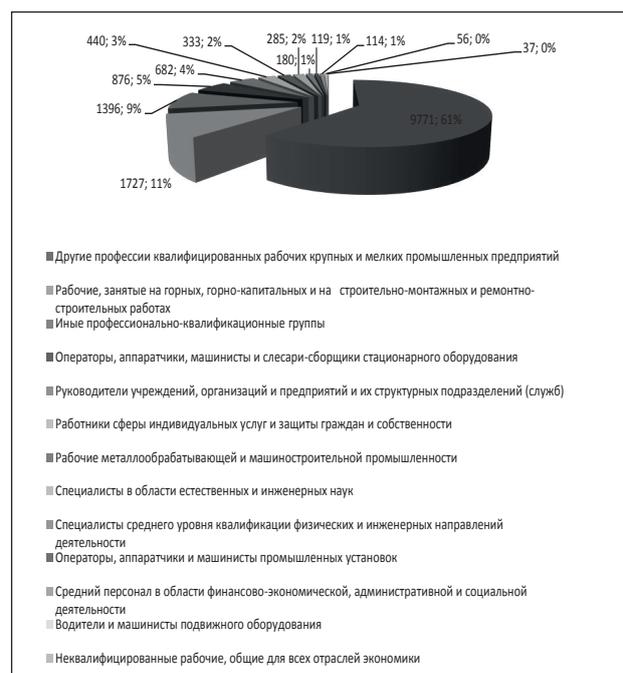


Fig. 10 / Рис. 10. ЦФО: распределение квоты по профессионально-квалификационным группам. 2021 г. (шт., %) / Central Federal District: distribution of quotas by professional qualification groups. 2021 (pcs., %)

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 878н от 10.12.2020 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 878n dated December 10, 2020.

структуры квот большинства регионов ЦФО, за исключением столичной агломерации, крайне велика.

#### ДФО – ЗАПРОС НА ВИЗОВЫХ МИГРАНТОВ В 2021 Г.

Дальний Восток продолжает оставаться центром крупных инвестиционных проектов. Так, в Амурской области идет строительство Амурского газоперерабатывающего завода «Газпрома» – главной стройки региона на ближайшие несколько лет. «Газпром» оценивает проект в 950 млрд руб. К крупнейшим подрядчикам и потребителям ИРС как визовой так и безвизовой относится турецкое ООО «Ренейссанс Хэви Индастрис» [13]. На 2021 г. данной фирме предоставлена квота в 6420 позиций различных строительных профессий.

И поэтому в соответствии с продолжением масштабных строек в ФО самым большим спросом пользуются трудовые мигранты квалифицированных строительных специальностей (38%). Поскольку идет строительство промышленных объектов, постольку велик спрос и на квалифицированных машиностроителей, операторов и сборщиков различного профиля (14%). Следует обратить внимание и на достаточно высокую долю руководящего персонала – около 3 тыс. позиций (7% окружной квоты) (рис. 11).

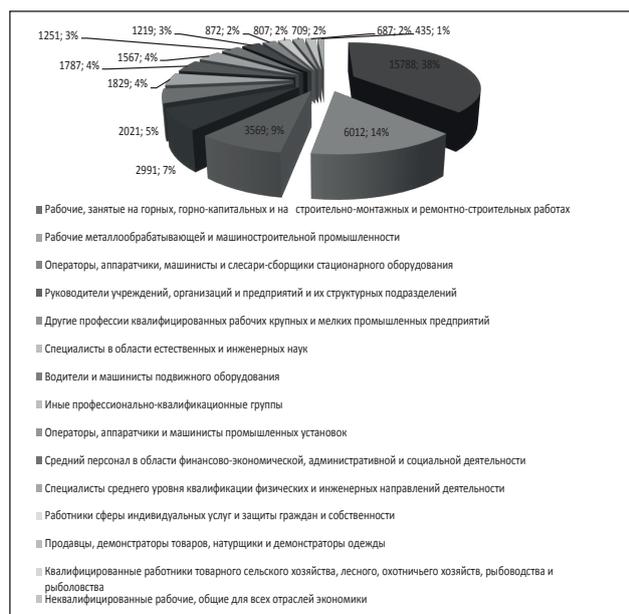


Fig. 11 / Рис. 11. ДФО: распределение квоты по профессионально-квалификационным группам. 2021 г. (шт., %) / Far Eastern Federal District: distribution of quotas by professional qualification groups. 2021 (pcs., %)

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 878н от 10.12.2020 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 878n dated December 10, 2020.

Амурской области в 2021 г. утверждена квота в 22 276 приглашений или 54 % квоты ДФО. Остальные регионы округа получили существенно более скромные объемы. Так доля квоты на горняков и строителей (кроме Амурской области) (59%) досталась, прежде всего, Приморью (14%), Забайкалью (10%) и Хабаровскому краю (8%) (рис. 12).

Вторая по значимости категория разрешений – на рабочих машиностроительных профессий (14 % окружной квоты) распределяется между регионами еще более неравномерно: Амурской области – 76 %, Хабаровскому краю – 12 %, девяти остальным регионам – те же 12 %.

Таким образом, и в случае ДФО наблюдается крайне неравномерное распределение виз между регионами. Причины этого очевидны.

Одной из ключевых особенностей социально-экономического развития ДФО является преобладание точечного расселения и размещения производительных сил. Исходя из этого, признано, что реализация приоритетов государственной политики по развитию ДФО также должна носить точечный характер<sup>11</sup>.

Масштабы округа, отток населения – все это заставляет выбирать именно такой подход. Однако в соответствии со Стратегией пространственного

<sup>11</sup> Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 308 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социально-экономическое развитие Дальневосточного федерального округа».

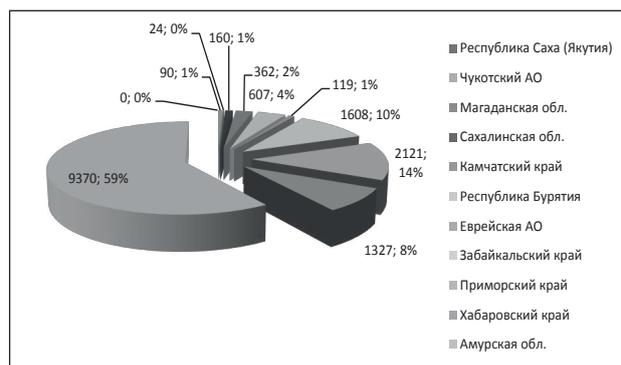


Fig. 12 / Рис. 12. ДФО: распределение квоты на горняков и строителей по регионам. 2021 г. (шт., %) / Far Eastern Federal District: distribution of quotas for miners and builders by region. 2021 (pcs., %)

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 878н от 10.12.2020 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 878n dated December 10, 2020.

развития РФ на период до 2025 г.<sup>12</sup> и Концепцией государственной миграционной политики РФ на 2019–2025 гг. приоритетом является снижение диспропорций между регионами. Получается, что на уровне ФО в рамках квоты на визовую ИРС поставленная задача успешно выполняется. Однако при переходе на уровень конкретных регионов, несмотря на все сокращения, проблема, тем не менее, сохраняется.

### СЗФО – ЗАПРОС НА ВИЗОВЫХ МИГРАНТОВ В 2021 Г.

Если пытаться провести типологизацию округов по визовым квотам, то учитывать приходится как их размер, так и их распределение между регионами, преобладающие профессиональные категории и их распределение между регионами.

В целом, в СЗФО, как и в других округах, регионы существенно различаются объемами полученных квот. В каждом округе есть либо единственный получатель основной доли виз, либо несколько (2-4), но практически не наблюдается хотя бы относительная равномерность распределения.

По востребованности профессий также можно отметить преобладающую роль целевого спроса на конкретные профессии: прежде всего строителей, квалифицированных рабочих металлообработки и прочих промышленных секторов (пищевая, химия и т.п.). Наблюдается также более диверсифицированная структура заявленной потребности (Москва и Петербург). Есть и промежуточные варианты, но с уклоном либо в промышленность, либо в строительство, либо в другую отрасль.

<sup>12</sup> Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 13.02.2019 г. № 207-р.

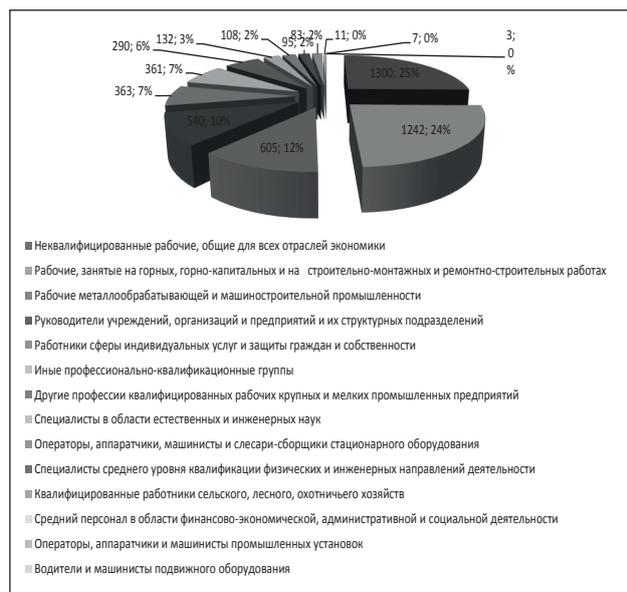


Fig. 13 / Рис. 13. СЗФО: распределение квоты по профессионально-квалификационным группам. 2021 г. (шт., %) / Northwestern Federal District: distribution of quotas by professional qualification groups. 2021 (pcs., %)

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 878н от 10.12.2020 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 878n dated December 10, 2020.

Статистика первичной потребности СЗФО в профессионально-квалификационных категориях ИРС дает картину, несколько отличную от ожидаемой (рис. 13).

С незначительным преимуществом первое место занимает потребность в неквалифицированных рабочих (25%). Если бы не это, то последующая структура востребованных категорий визовой ИРС была бы вполне стандартной. Причина проста. Заявка Великолукского мясоперерабатывающего комбината на подсобных рабочих и грузчиков была изначально удовлетворена полностью, заявка же ведущих регионов округа (Петербурга и Ленинградской обл.) только частично. Данный конкретный факт, не изменяя общих тенденций миграционной политики в сфере визовой трудовой миграции, при формальном взгляде на ситуацию мог бы привести к недостоверным выводам.

В целом же, ситуация в округе определяется несомненным лидерством Петербургской агломерации как в социально-экономическом плане в целом, так и в сфере распределения иностранных трудовых ресурсов, в частности.

#### ФЕВРАЛЬСКАЯ КОРРЕКЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ КВОТ

В феврале 2021 г. по просьбе ряда регионов была скорректирована региональная квота – им были предоставлены дополнительные разрешения на привлечение визовых трудовых мигрантов.

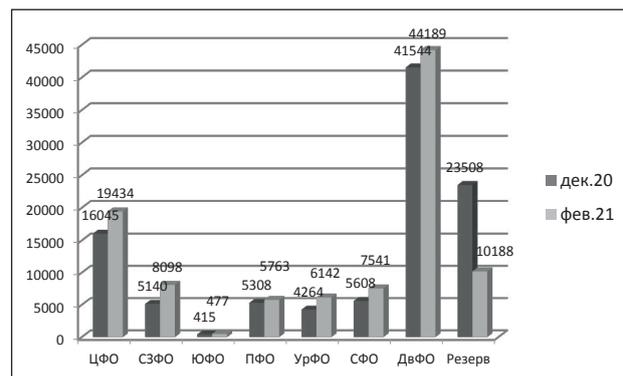


Fig. 14 / Рис. 14. РФ: Изменение объемов квоты по федеральным округам на 2021 г. (февраль 2021 г.) (шт.) / RF: Change in the volume of quotas by federal districts for 2021 (February 2021) (pcs.)

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 54н от 09.02. 2021 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 54n dated February 09, 2021.

Собственно, это обычная практика, связанная именно с тем, что работодатели в регионах первоначально получают урезанную долю запрашиваемого объема визового персонала и потом в течение года этот недостаток в той или иной мере компенсируется (рис. 14).

Это следует из анализа профессионально-квалификационной структуры выделенных дополнительных разрешений. Очевидно, что корректировки рассчитаны, прежде всего, на пополнение недополученных ранее объемов основных профессионально-отраслевых групп привлекаемой ИРС. Для Москвы, например, это все те же «иные профессионально-квалификационные группы» и «рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительных работах» т. е. более 2/3 всей визовой ИРС. Понятно, что иностранные работники указанных категорий заняты на основных инфраструктурных объектах Москвы и северной столицы. Конечно, могут получать квоту и работодатели, занятые в иных сферах бизнеса, однако это, в целом, незначительная доля получателей визовых квот.

Что касается источников увеличения региональных квот, то оно получено именно за счет 30% резерва, который в феврале составил всего 43% от планового. Наибольшую прибавку относительно первоначальных квот получили регионы СЗФО (+58%) и УрФО (+44%), исходные квоты которых действительно были сильно урезаны. Скорее всего, это не последняя корректировка состава и структуры конкретных региональных квот. Вполне возможно и их уменьшение к концу года.

Картина коррекции региональных квот весьма наглядна на примере ЦФО. Половина областей не запрашивала изменения своих квот. Причем в эту

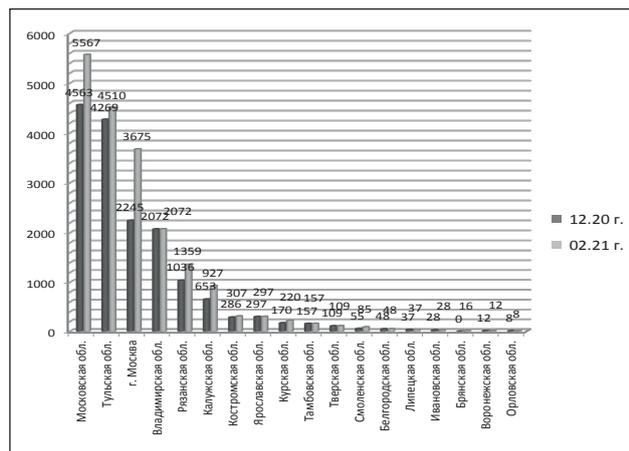


Fig. 15 / Рис. 15. ЦФО: Изменение объёмов квоты на 2021 г. (февраль 2021 г.) (шт.) / Central Federal District: Change in the volume of quotas for 2021 (February 2021) (pcs.)

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 54н от 09.02. 2021 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 54n dated February 09, 2021.

группу входят как области с достаточно выраженной потребностью в ИРС (Владимирская обл.), так и области с незначительным спросом.

Вторая половина включает лидеров по привлечению ИРС, которые получили достаточно весомую прибавку и среди них, конечно, в первую очередь Москва (+64%). При этом и для малочисленных квот относительный прирост может быть достаточно серьезным (Смоленская и Брянская обл.), хотя и не оказывающим заметного влияния на масштабы потребности округа в визовой ИРС (рис. 15).

Квота Москвы в целом увеличилась на 64 п.п., Калужской – на 42, Рязанской – на 31, Московской – на 22 и Тульской – на 6.

Коррекция квот в СЗФО представляет технологию распределения региональных квот даже более наглядно. Визы, как и везде, выделяются в несколько этапов: первичный – что-то вроде аванса и последующие надбавки в течение года (рис. 16).

Как уже отмечалось, увеличение квоты представляется базовым регионам округа. И в данном случае именно Петербургской агломерации, т. к. Мурманск получил дополнительно всего порядка 300 разрешений (+22%). Увеличение квоты Ленинградской области получилось крайне щедрым (432%), Петербурга – также достаточно весомым (+60%). При этом следует обратить внимание на определенную «кооперацию» Петербурга и Ленинградской области при определении необходимых профессионально-квалификационных групп визовой ИРС.

Если в Петербурге прирост осуществлен за счет квалифицированных рабочих промышленности, широкого спектра «иных профессионально-квалификационных групп» и строителей, то в области приоритеты поменяли места. Прежде всего, востребованы иностранные строители, а квалифицированные рабочие промышленных отраслей, включая рабочих машиностроения и металлообработки – занимают вторую и третью позицию. Таким образом, применительно к данной агломерации можно говорить о спросе на квалифицированный труд иностранцев в промышленности, строительстве и сфере обслуживания.

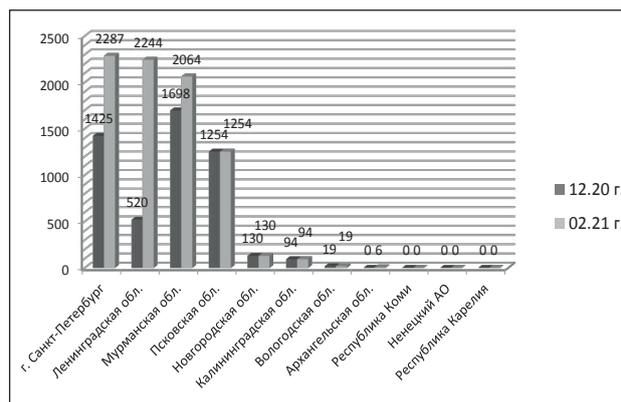


Fig. 16 / Рис. 16. СЗФО: Изменение объёмов квоты на 2021 г. (февраль 2021 г.) (шт.) / Northwestern Federal District: Change in the volume of quotas for 2021 (February 2021) (pcs.)

Источник / Source: Приложения к Приказу Минтруда России № 54н от 09.02. 2021 г. / Appendices to the Order of the Ministry of Labor of Russia No. 54n dated February 09, 2021.

Как уже отмечалось, в целом распределение региональных квот носит регулируемый характер. В связи с пандемией это проявляется особенно наглядно. Линия на последовательное сокращение объемов визовой трудовой миграции сохраняется, однако в связи с реальными потребностями ведущих регионов, необходимостью освоения инвестиций в их экономическое развитие возникает необходимость коррекции конкретных объемов ИРС для конкретных регионов. При этом происходит количественное увеличение объемов привлекаемой ИРС, но ее структура фактически сохраняется.

### ВЫВОДЫ

Если приоритетом является сокращение присутствия иностранных специалистов на отечественном рынке труда, то тогда визовая трудовая миграция представляется наиболее легко сокращаемой категорией ИРС в стране. Однако это вряд ли будет способствовать общему сокращению, и прежде всего безвизовой трудовой миграции, прочно занявшей ряд ниш на российском рынке труда [14].

С другой стороны, в политическом дискурсе присутствует и противоположный подход, исходя-

щий из задач получения преимуществ в международной конкурентной борьбе в условиях глобализации и цифровизации национальных экономик.

Оба направления проистекают из сегментированного отношения к современным реалиям, в том числе и циклам современного социально-экономического и политического развития. В условиях пандемии это сегментированность подходов и предлагаемых стратегий становится все более очевидной и конъюнктурной<sup>15</sup>.

Объективная цель привлечения и использования визовых трудовых мигрантов – заполнение свободных рабочих мест, которые по тем или иным причинам не могут быть заполнены местными кадрами. Это может быть связано либо с недостаточным числом профильных специалистов в стране, либо демографической ситуацией в конкретном регионе, испытывающем общую нехватку специалистов для осуществления масштабных инвестиционных проектов.

При этом возникает потребность в заполнении широкого спектра позиций: от высококвалифицированных специалистов широкого спектра квалификаций до сезонных сельскохозяйственных работников. И в этих условиях необходим полный набор инструментов регулирования миграционного притока необходимых категорий иностранных работников – от механизмов привлечения и рекламы, до комплекта ограничительных мер при избытке предложения труда ИРС или недостатке спроса на рынке труда.

При таком подходе проблема необходимости или ее отсутствия снимается и переводится в плоскость прогноза и планирования – когда необходимо применять те или иные наборы регулирующих мер.

<sup>15</sup> В Госдуме выступили против предложений об увеличении населения России за счет мигрантов (29.03. 2021) <https://www.mskagency.ru/materials/3099821>.  
Песков заявил о нехватке мигрантов в России (08.04.2021) <https://iz.ru/1148450/2021-04-08/peskov-zaiavil-o-nekhvatke-migrantov-v-rossii/>

При формальном же подходе к проблеме визовой трудовой миграции может сложиться представление, что спрос на нее неуклонно и существенно снижается. Из этого делается вывод о необходимости изменений в системе регулирования притока визовой ИРС, отказа от ряда инструментов регулирования.

Теряют свой смысл не только квоты как регулятор притока трудовых мигрантов, но и становится ненужной вся система регулирования, построенная на принципе предварительного определения потребности. При ней отпадает необходимость в реальном прогнозе, планировании и анализе потребности экономики в визовых иностранцах, а бюджет получает дополнительный доход за счет патентных платежей.

Кроме того, основной спрос на данную категорию ИРС вытесняется в зону ответственности иностранных инвесторов, владельцев предприятий с иностранным участием, спортивных, образовательных и рекреационных организаций.

Миграционная ситуация (как свидетельствует практика последних десятилетий) достаточно изменчива, требует более пристального внимания, разработки инструментов реагирования на любые ее повороты. Без подобного инструментария миграционная политика обречена на постоянное отставание от реалий, сохранение малоэффективных рефлекторных (вместо упреждающих) действий.

Безусловно, система регулирования приема и отсева визовых трудовых мигрантов требует существенного реформирования. Необходимо выстраивать устойчивую систему взаимодействий, включающую анализ спроса и предложения, регулируемую систему механизмов отбора и отсева и контроля за соблюдением прав, как иностранцев, так и прежде всего – собственных работников. Иначе опять, спустя некоторое время, придется на одно недостаточно продуманное решение навешивать массу изменений и дополнений.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Pope H. (2020) U.S. Nonimmigrant Admissions: 2019. DHS Office of Immigration Statistics/ <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/nonimmigrant>
2. El-Assal K. (15.01.2021) 2021 Canadian government reveals new immigration priorities. <https://www.cicnews.com/2021/01/canadian-government-reveals-new-immigration-priorities-0116061.html#gs.q95k0b>
3. North D. (14.10.2020) Labor Department's New H-1B Regs Far More Useful than Those of DHS. <https://cis.org/North/Labor-Departments-New-H1B-Regs-Far-More-Useful-Those-DHS>
4. Law R. (15.03.2021) Biden's Executive Actions: President Unilaterally Changes Immigration Policy. <https://cis.org/Report/Bidens-Executive-Actions-President-Unilaterally-Changes-Immigration-Policy>
5. Воронов А., Старикова М. Запалечных дел мастер – Газета Коммерсантъ № 165 (6886) от 11.09.2020 <https://www.kommersant.ru/doc/4485115>

6. Комаровский В.В. Концепция миграционной политики – что можно или нужно сделать? // *Общественные науки и современность*. 2019;(5):132–141.
7. Волох В.А., Герасимова И.В. Управление миграционными процессами в Российской Федерации: анализ и перспективы // *Управление*. 2019;(1):5–12.
8. Приемская Е. (21.01.2021) Рабочий спрос: в России планируют упростить въезд для трудовых мигрантов <https://iz.ru/1113932/evgeniia-priemskaja/rabochii-spros-v-rossii-planiruiut-uprostit-vezd-dlia-trudovykh-migrantov>
9. Гребенюк А.А. Международная трудовая миграция и экономическое развитие: Последствия, система показателей, российские реалии. 2-е издание. Москва: Высшая школа современных социальных наук (факультет) МГУ имени М.В. Ломоносова. 2019.
10. Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф. Трудовая миграция в России: международный и внутренний аспекты // *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2018;1(37):186–193.
11. Комаровский В.В. Проблемы регулирования трудовой миграции в современной России. // *Мировая экономика и международные отношения*. 2020;64(3):105–110.
12. Лория Е., Цырулева И. (11.02.2021) Мы должны создавать экономику в границах России, а не за рубежом. <https://iz.ru/1123052/elena-loriia-irina-tcyruleva/my-dolznyi-sozdavat-ekonomiku-v-granitsakh-rossii-ne-za-rubezhom>
13. Щербakov Д. (14.03.2019) Ввозные руки. Зачем дальневосточному бизнесу работники-мигранты вместо россиян в 2019 году. <https://www.eastrussia.ru/material/vvoznnye-ruki/>.
14. Комаровский В.В. Роль и место внешней трудовой миграции в структуре иностранной рабочей силы. // *Социально-трудовые исследования*. 2020;(4):80–93.

#### REFERENCES

1. Pope H. (2020) U.S. Nonimmigrant Admissions: 2019. DHS Office of Immigration Statistics. URL: <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/nonimmigrant>
2. El-Assal K. (15.01.2021) 2021 Canadian government reveals new immigration priorities. URL: <https://www.cicnews.com/2021/01/canadian-government-reveals-new-immigration-priorities-0116061.html#gs.q95k0b>
3. North D. (14.10.2020) Labor Department's New H-1B Regs Far More Useful than Those of DHS. URL: <https://cis.org/North-Labor-Departments-New-H1B-Regs-Far-More-Useful-Those-DHS>
4. Law R. (15.03.2021) Biden's Executive Actions: President Unilaterally Changes Immigration Policy. URL: <https://cis.org/Report/Bidens-Executive-Actions-President-Unilaterally-Changes-Immigration-Policy>
5. Voronov A., Starikova M. Zapalechnykh del master-Gazeta Kommersant No. 165 (6886) of 11.09.2020. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4485115>
6. Komarovskiy V.V. The concept of migration policy – what can or should be done? *Social Sciences and Modernity*. 2019;(5):32–141. (In Russ.).
7. Volokh V.A., Gerasimova I.V. Management of migration processes in the Russian Federation: analysis and prospects. 2019;(1):5–12.
8. Prieska E. (21.01.2021) Worker demand: Russia's plan to simplify the entry for migrant workers. URL: <https://iz.ru/1113932/evgeniia-priemskaja/rabochii-spros-v-rossii-planiruiut-uprostit-vezd-dlia-trudovykh-migrantov>
9. Grebenyuk A.A. International labor migration and economic development: Implications, system of indicators, the Russian realities. 2nd edition. Moscow: Higher School of Modern Social Sciences (Faculty) Moscow State University named after M. V. Lomonosov. 2019.
10. Mkrтчyan N.V., Florinskaya Yu.F. Labor migration in Russia: international and domestic aspects. *Journal of the New Economic Association*. 2018;1(37):186–193. (In Russ.).
11. Komarovskiy V.V. Problems of regulation of labor migration in modern Russia. *World Economy and International Relations*. 2020;64(3):105–110. (In Russ.).
12. Loria E., Tsyruleva I. (11.02.2021) We must create an economy within the borders of Russia, not abroad. URL: <https://iz.ru/1123052/elena-loriia-irina-tcyruleva/my-dolznyi-sozdavat-ekonomiku-v-granitsakh-rossii-ne-za-rubezhom>
13. Shcherbakov D. (14.03.2019) Import hands. Why does the Far Eastern business need migrant workers instead of Russians in 2019? URL: <https://www.eastrussia.ru/material/vvoznnye-ruki/>.
14. Komarovskiy V.V. Role and place of external labor migration in the structure of foreign labor. // *Social & Labour Research*. 2020;(4):80–93. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Виктор Викторович Комаровский** – кандидат исторических наук, заведующий сектором социально-трудовых отношений и социальной мобильности Института мировой экономики и международных отношений РАН им Е.М. Примакова, Москва, Россия

**Viktor V. Komarovskiy** – Cand. Sci. (History), Head of the Sector of Social and Labor Relations and Social Mobility, Primakov Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
komarovskiy.vv@imemo.ru, komarovskiy\_v@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 19.04.2021; после рецензирования 27.04.2021, принята к публикации 30.04.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 19.04.2021; after reviewing on 27.04.2021, it was accepted for publication on 30.04.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44

УДК 331.52

JEL J21; J23

# РЫНОК ТРУДА РФ В 2020-2021 ГГ.: БЕЗРАБОТИЦА И СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

**А.В. Кашепов<sup>a</sup>, К.В. Афонина<sup>b</sup>, Н.В. Головачёв<sup>c</sup>**

<sup>a b c</sup> Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия

<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

## АННОТАЦИЯ

В статье производится анализ последствий воздействия пандемии COVID-19 на экономику и рынок труда в мире и в Российской Федерации. Основным вопросом является влияние кризиса на структуру экономики и спроса на труд в разрезе видов занятости и профессионально-квалификационных групп работников. Актуальность темы и новизна работы состоят в том, что в статье рассматриваются изменения, происшедшие на рынке труда и в сфере занятости в связи с кризисными явлениями 2020 года. Практическая значимость исследования состоит в отработке логики анализа кризисных явлений на рынке труда и содержатся рекомендации по совершенствованию статистического наблюдения безработицы.

Целью статьи является исследование отраслевой и профессиональной структуры занятости для последующего учета происходящих изменений в анализе и прогнозе трудовой сферы на перспективу 2021 года. В статье обосновывается связь политики вынужденных ограничений экономической деятельности с безработицей и структурными изменениями на рынке труда, включая развитие дистанционной занятости и рост спроса на профессии, связанные с развитием интернета, связи и коммуникаций.

**Ключевые слова:** рецессия; рынок труда; безработица; структура спроса на труд.

**Для цитирования:** Кашепов А.В., Афонина К.В., Головачев Н.В. Рынок труда РФ в 2020-2021 гг.: безработица и структурные изменения. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44.

## ORIGINAL PAPER

# RUSSIAN LABOR MARKET IN 2020-2021: UNEMPLOYMENT AND STRUCTURAL CHANGES

**A.V. Kashepov<sup>a</sup>, K.V. Afonina<sup>b</sup>, N.V. Golovachev<sup>c</sup>**

<sup>a b c</sup> Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>

## ABSTRACT

The article analyzes the impact of the COVID-19 pandemic on the economy and labor market in the world and in the Russian Federation. The main issue is the impact of the crisis on the structure of the economy and the demand for labor in the context of types of employment and professional qualification groups of workers. The relevance of the topic and the novelty of the paper is due to the fact that the article examines the changes that have occurred in the labor market and in the employment sector in connection with the 2020 crisis. The practical significance lies in the development of the logic of the analysis of the crisis phenomena in the labor market and contains recommendations for improving statistical monitoring of unemployment. The article aims to study the sectoral and professional structure of employment in order to consider the ongoing changes in the analysis and forecast of the labor market for 2021. The article substantiates the relationship between the policy of forced restrictions of economic activity and unemployment, as well as structural changes in the labor market, including the development of distance employment and the growth in demand for professions related to the development of the Internet, communications and liaison.

**Keywords:** recession; labor market; unemployment; structure of labor demand.

**For citation:** Kashepov A.V., Afonina K.V., Golovachev N.V. Russian labor market in 2020-2021: unemployment and structural changes. *Social and labor research*. 2021;43(2):33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44.

## ВВЕДЕНИЕ

Согласно докладу «Мониторинг МОТ: COVID-19 и мир труда. Седьмое издание» от 25.01.2021 г., численность потерянных рабочих часов в эквиваленте полной занятости (48 часов в неделю на человека), составлявшая в 2019 г. 188 млн человек, в 2020 г. составила 255 млн человек (рабочих мест), что составляет 8,8 % от общей мировой занятости. Согласно этому докладу, в период наиболее жесткого глобального локдауна (во II квартале) потери рабочего времени достигали в пересчете на год 18,2 % или 525 млн человек (рабочих мест). Потери доходов от труда, по оценке МОТ, составили в 2020 г. 3,7 трлн долл., что сопоставимо с оценкой МВФ глобальных потерь ВВП. По прогнозу МОТ, глобальные потери труда (условный эквивалент безработицы) в 2021 г. должны уменьшиться до 1,3-4,6 %, по среднему варианту прогноза они составят 3,0 %, то есть 90 млн человек (рабочих мест) [1]. Особенный интерес в докладе МОТ представляет оценка рисков падения спроса на труд (занятости) по секторам экономики. Как следует из доклада, наибольшее падение занятости в 2020 г. в мире испытали гостиницы, аренда жилья и рестораны – то есть отрасли, специализированные на обслуживании отдыхающих, туристов, командировочных, трудовых мигрантов и других подобных категорий населения. В период локдаунов в странах мира ограничивалась возможность для людей свободно перемещаться и пользоваться услугами рекреации, общественного питания. Сократилась также занятость в других отраслях услуг, деятельность которых также была ограничена во время локдаунов: в торговле, в некоторых отраслях промышленности, на транспорте, особенно в пассажирских перевозках. Из промышленного сектора наиболее эффективной для мирового рынка (и одновременно размещенной вне крупных городов, то есть за пределами зоны большинства локдаунов) оказалась горнодобывающая промышленность. В связи с массовым переходом многих видов деятельности в виртуальное пространство, значительно возросла занятость в сфере коммуникаций. Достаточно стабильную занятость в большинстве стран обеспечили образование, здравоохранение, финансы, страхование, социальная работа, государственное управление и оборона.

## БЕЗРАБОТИЦА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Опыт стран ЕС интересен тем, что в этих странах реакция рынков труда на кризисные явления в экономике сглажена, так как институты рынка труда обеспечивают определенные гарантии за-

нятости. Опыт США представляет интерес по ряду причин: во-первых, это крупнейшая экономика в мире в текущих ценах (по паритету покупательной способности лидером является Китай); во-вторых, США понесли наибольшие демографические и экономические потери от пандемии Covid-19; в-третьих, в этой стране рынок труда является одним из наиболее гибких. Гибкость здесь понимается, как минимум институциональных барьеров к высвобождению рабочей силы, ограничение гарантий занятости.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (англ. OECD), в 2020 г. в еврозоне уровень безработицы увеличивался с 7,3 % в феврале до 8,7 % в августе, после чего началось снижение. В январе 2021 г. уровень безработицы в зоне евро составил 8,1 %. Ввиду серьезных различий между странами в продолжительности локдаунов, дифференциация между ними по уровню безработицы была значительной. Но в целом колебания этого показателя были значительно меньше, чем размах уровней производства ВВП<sup>1</sup>.

В США за последние 30 лет больше безработных, чем в 2020 г., было только после финансового кризиса в 2009-2011 гг. Подъем безработицы в начале пандемии был очень резким. В начале года уровень безработицы составлял 3,5 %, а в апреле 2020 г. был достигнут максимум за несколько десятков лет – 23,1 млн человек (14,8 %). Но в среднем за год подъем безработицы был меньше, чем во время финансового кризиса 2009 г. В феврале 2021 г. численность безработных в этой стране снизилась до 10 млн человек (6,2 %)<sup>2</sup>.

Согласно долгосрочному прогнозу рынка труда США, опубликованному в 2019 году, занятость вырастет со 162,8 млн до 168,8 млн за 2019–2029 годы, за десять лет количество рабочих мест увеличится на 6,0 млн. Это отражает ежегодные темпы роста на 0,4 процента, что ниже, чем в 2009-2019 гг., когда годовые темпы роста в 1,3 процента, которые были поддержаны восстановлением после 2007-2009 гг. Ожидается, что сектор здравоохранения и социальной помощи добавит большинство новых рабочих мест, и 6 из 10 самых быстрорастущих профессий связаны со здравоохранением (заметим еще раз, что данный прогноз был разработан до пандемии Covid-19). Следующий долгосрочный прогноз, скорректированный на последствия пандемии, будет опубликован Бюро трудовой статистики США

<sup>1</sup> Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития. Режим доступа: <https://data.oecd.org/>

<sup>2</sup> Официальный сайт Бюро трудовой статистики США. Режим доступа: <https://stats.bls.gov/>

в 2021 г. В краткосрочном прогнозе, опубликованном 17.03.2021 предполагается, что безработица в 2021 г. составит 4,5 %, на 2022 г. – 4,2 %<sup>3</sup>.

#### РЫНОК ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Перейдем к анализу последствий пандемии COVID-19, ограничительных мер и экономической рецессии для российского рынка труда. Следует сразу заметить, что это влияние было абсолютно не прогнозируемым, как стихийное бедствие. До событий 2020 г. наиболее востребованными в научном сообществе были наши работы о возможном негативном воздействии на рынок труда повышения границ пенсионного возраста [2], а также те, в которых с помощью «индекса качества структурных сдвигов (ИКС)» мы анализировали рост и сокращение занятости в условно «прогрессивных» и «регрессивных» сферах экономики и подвергали сомнению концепцию некоторых экономистов о том, что «цифровизация это хорошо, но она вызовет массовую структурную безработицу» [3]. В 2020 г. российский рынок труда столкнулся с новыми проблемами и вопросами, появление которых мы не предвидели в названных работах [4].

Макроэкономические показатели рынка труда Росстат публикует в отчетах о результатах выборочных Обследований рабочей силы – ОРС (до 2016 г. – Обследования населения по проблемам занятости – ОНПЗ), методология которых совместима с рекомендациями МОТ и Международной конференции статистиков труда (МКСТ). Представители государственной службы занятости не всегда соглашались с точностью результатов выборочного ОРС, особенно в региональном разрезе. Но мы считаем возможным совместное использование в аналитических целях данных ОРС и регистрационной статистики службы занятости населения.

По данным ОРС, численность рабочей силы (экономически активного населения) в РФ уменьшилась с 75,7 млн человек в августе 2019 г. до 75,2 млн человек в декабре 2020 г. Реальная численность рабочей силы (предложение на макрорынке труда) в 2020 г. могла меняться в сторону повышения, вследствие изменения пенсионного возраста, либо в сторону понижения в результате закрытия границ для трудовых мигрантов, но в рамках методологии Росстата эти процессы не улавливались, поэтому существенных изменений в официально учтенной численности рабочей силы в 2020 г. зафиксировано не было.

<sup>3</sup> Официальный сайт Бюро трудовой статистики США. Режим доступа: <https://stats.bls.gov/>

Численность безработных по обследованиям циклично (летом безработных в России меньше, зимой больше) снижалась от максимального уровня 10,4 млн человек в феврале 1999 г. (глобальный финансовый кризис и дефолт в России) до 3,5 млн человек в начале 2020 г. На этой траектории было два подъема – до 7,0 млн человек в феврале 2009 г. (глобальный финансовый кризис) и до 4,5 млн человек в марте 2015 г. (санкции), новый подъем произошел в августе 2020 г., когда безработица достигла значения в 4,8 млн человек. Уровень безработицы по ОРС в процентах от численности рабочей силы в данной точке составил 6,4%. Максимальный уровень безработицы в период пандемии был ниже, чем во время глобальных кризисов 1998 и 2008-2009 гг. К декабрю 2020 года этот показатель снизился до 5,9%. В феврале 2021 г. общая численность безработных составила 4,2 млн человек, а уровень снизился до 5,7%.

Разумеется, общая численность людей в РФ, которые нуждаются в работе, возрастает за счет категории, которая в методологии ОРС (ОНПЗ) относится к «лицам в трудоспособном возрасте, не входящим в состав рабочей силы» и конкретно делится на две категории – «потенциальная рабочая сила» и «лица, желающие работать, но не ищущие работу и не готовые приступить к ней». Суммарно численность этих двух последних категорий российского населения составляла в августе 2019 г. 3,5 млн человек и в августе 2020 г. 3,8 млн человек. Общая численность населения, нуждающегося в работе, таким образом, составляла в августе 2019 г. 6,8 млн человек (около 9,0% потенциальной рабочей силы) и в августе 2020 г. 8,6 млн человек (около 11%).

Более драматичной была в 2020 г. динамика численности безработных, зарегистрированных в службе занятости. Массовое высвобождение работников российских предприятий, происшедшее в апреле-августе 2020 г., привело к увеличению зарегистрированной безработицы с 0,7 в начале года до 3,7 млн человек в сентябре (4,9% от рабочей силы). Такое количество людей, обратившихся к помощи государства в поисках работы, стало «рекордным» за 29 лет их регистрации. Предыдущий максимум – 2,8 млн человек, наблюдался в апреле 1996 г.. Благодаря восстановлению российской экономики в октябре 2020 г. снятие безработных с учета превысило постановку на учет, и их количество сократилось к декабрю до 2,8 млн человек (3,7%)<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). URL: <https://rosstat.gov.ru/>

Экспертам по рынку труда предстоит исследовать, в том числе посредством социологических опросов безработных, все детали кризиса занятости 2020 г., и его статистического освещения. В частности, надо понять, за счет чего изменилось соотношение чисел зарегистрированных безработных и безработных по обследованиям. Является ли это поведенческим эффектом на рынке труда, или имеет место недоучет общей численности безработных, а методология обследований ОНПЗ нуждается в совершенствовании? А сокращение числа зарегистрированных безработных в октябре-декабре 2020 г. – в какой степени было вызвано восстановлением экономики, а в какой формальным порядком снятия с учета ранее зарегистрированных лиц?

Тема предполагаемого занижения общей численности безработных в период кризиса, вызванного объективными причинами – экстремальными для статистики условиями пандемии Covid-19, начала обсуждаться в научном сообществе еще летом 2020 г. В ходе обсуждения отмечалось, что рост зарегистрированной безработицы произошел не только вследствие банкротства предприятий и увольнения работников, но и в результате принятия мер по упрощению регистрации и назначения пособий по безработице. В связи с этим выросла заинтересованность граждан в получении государственных услуг службы занятости. По поводу медленного роста общей безработицы на фоне быстрого увеличения зарегистрированной безработицы директор Центра трудовых исследований Государственного университета – Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ) В.Е. Гимпельсон отмечал, что это могло быть связано с объективными трудностями проведения обследований по телефону, вместо очного анкетного опроса, и последующей обработки и интерпретации результатов такого опроса [5].

В целях продолжения обсуждения данной проблемы мы составили таблицу 1 по данным ОРС, опубликованным Росстатом 25.03.2021 г. Как показывает условный альтернативный расчет общей численности безработных в таблице 1, существенно важно не только то, что значительно больше людей двинулись в центры занятости населения, но и то, что внутри категории «безработные по обследованиям – по способам поиска работы» часть ее, которая называется «обращение в органы СЗН» выросла в меньшей степени. Если бы мы экстраполировали на август 2020 г. соотношение чисел общей и зарегистрированной безработицы за январь 2020 г., альтернативная оценка числа безработных

составила бы около 18 млн человек. Подобного рода методы оценки за второй квартал использовал В.Е. Гимпельсон в процитированной выше статье. Но по нашей методике, которая применена в таблице 1, пик гипотетической безработицы составляет 10,3 млн человек – примерно, как во время кризиса 1999 г.

Как следует понимать эти альтернативные оценки, что является причиной гипотетически возможного недоучета безработицы? Возможно, методология (выборка, постановка вопросов в анкете и т.д.) выборочного обследования рабочей силы и расчета численности безработных по критериям МОТ, которая в спокойный период всех устраивала (кроме некоторых специалистов СЗН, которые предпочитали опираться только на свою ведомственную статистику) в условиях кризиса не была достаточно адекватной?

На период написания настоящей статьи общая безработица в РФ снижается благодаря восстановлению экономики, вновь увеличивается разрыв между числами безработных по обследованию и зарегистрированных. Поэтому нет практической необходимости в ломке статистических рядов и пересчете официальных оценок безработицы за 2020 г. Но мы считаем, что Федеральная служба государственной статистики (Росстат) должна в «коллораации» с другими экономическими ведомствами РФ и МОТ разобраться в том, насколько оказалась адекватна нынешняя статистическая методология тем вызовам, которые прозвучали во время пандемии Covid-19.

Весьма вероятно, что недоучет общей численности безработных будет обнаружен в различных странах мира, применяющих сопоставимую методологию выборочных обследований населения по проблемам занятости.

#### ПРОГНОЗЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В РФ

Согласно Министерству экономического развития РФ, восстановление экономики в 2021 г. будет сопровождаться улучшением ситуации на рынке труда. В среднем за 2021 г. уровень безработицы составит 5,2 %. При этом к концу следующего года уровень безработицы опустится ниже 5%. В 2022–2023 гг. уровень безработицы прогнозируется на уровне 4,7 % и 4,6 % соответственно<sup>5</sup>.

Мы рассчитываем прогнозы занятости по методу баланса трудовых ресурсов. Этот метод состоит

<sup>5</sup> Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов. Министерство экономического развития РФ. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/Prognoz.pdf>

Таблица 1 / Table 1

Соотношения общей численности безработных по обследованиям, общей численности зарегистрированных безработных и безработных по обследованиям по способам поиска работы, расчет условной (гипотетической) численности общей безработицы по месяцам 2020 г. / The ratio of the total number of unemployed according to surveys, the total number of registered unemployed and unemployed according to surveys by job search methods, the calculation of the conditional (hypothetical) number of total unemployment for the months of 2020

Основной блок официальных данных Росстата													
		Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
1	Общая численность безработных (по обследованиям), тыс. чел.	3482	3425	3485	4286	4513	4606	4731	4808	4777	4694	4616	4433
2	Численность официально зарегистрированных безработных в государственной службе занятости, тыс. чел.	700	710	727	1335	2153	2787	3313	3844	3887	3470	3133	2773
3	Рабочая сила по обследованиям, тыс. чел.	74843	74549	74867	74519	74548	74673	74960	75303	75258	75008	75339	75205
4	Уровень общей безработицы, (строка 1/строка 3), %	4,7	4,6	4,7	5,8	6,1	6,2	6,3	6,4	6,3	6,3	6,1	5,9
5	Уровень зарегистрированной безработицы (строка 2/строка 3), %	0,9	1,0	1,0	1,8	2,9	3,7	4,4	4,8	4,9	4,8	4,2	3,7
6	Соотношение зарегистрированной и общей безработицы	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5	0,6	0,7	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6
Данные из "Обследования рабочей силы" Росстата от 25.03.2021													
		Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
7	Безработные по способам поиска работы, обращение в органы СЗН, тыс. чел.	1005	759	875	1084	1324	1574	1661	1896	1813	1767	1704	1548
8	Соотношение обращений в СЗН и зарегистрированных безработных (строка 7/строка 2)	1,4	1,1	1,2	0,8	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6
Проблема возможного недоучета общей безработицы (сопоставление строк 1 и 10)													
9	Соотношение общей безработицы и числа обращений в СЗН по обследованиям Росстата (строка 1/строка 7)	3,5	4,5	4,0	4,0	3,4	2,9	2,8	2,8	2,6	2,7	2,7	2,9
10	Гипотетическая численность безработных (строка 2/строка 8)	2425	3205	2834	5280	7339	8156	5437	10329	5714	5213	8485	7941

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> / Official website of the Federal State Statistics Service (Rosstat). Access mode: <https://rosstat.gov.ru>

в том, что сначала рассчитывается «приход» труда (предложение), исходя из официального прогноза численности населения в трудоспособном возрасте (Росстат), а потребность в рабочей силе на основе официальных прогнозов роста ВВП и производительности труда (Министерство экономического развития). Потом сопоставление этих двух цифр позволяет определить перспективную безработицу.

Алгоритм расчета выражается следующей формулой:

$$\text{ПРС} = \text{ПНТВ} * \text{К1} \quad (1)$$

где ПРС – перспективная численность рабочей силы; ПНТВ – перспективная численность населения в трудоспособном возрасте, К1 – коэффициент, выражающий соотношение чисел РС и НТВ в различные периоды времени. Применительно к 2021 г., с учетом происходящего повышения пенсионного возраста, расчет дает следующие результаты: ПРС=75,8 млн человек против 75,0 млн в 2020 г. То есть предполагается, что численность рабочей силы будет расти.

Затем рассчитывается перспективная оценка спроса экономики на рабочую силу. Это условно-расходная часть баланса, которая одновременно является прогнозом общей численности занятого населения и прогнозом численности рабочих мест. Перспективную потребность экономики в рабочей силе можно рассчитать на основе интеграции прогнозов роста производства ВВП и производительности труда по следующей формуле:

$$\text{ПЧЗ} = \text{ЧЗОП} * (\Delta \text{ВВП} / \Delta \text{ПТ}) \quad (2)$$

где ПЧЗ – перспективная численность занятых (рабочих мест) в экономике; ЧЗОП – численность занятых отчетного (базового) периода,  $\Delta \text{ВВП}$  – рост валового внутреннего продукта в перспективном периоде, в разах;  $\Delta \text{ПТ}$  – рост производительности труда в перспективном периоде, в разах. Расчет на 2021 г. дает следующие результаты: ПЧЗ=70,9 млн чел., против 70,1 в III кв. 2020 г.

Таким образом, численность безработных в 2021 г. может составить ЧБ=ПРС-ПЧЗ=4,9 млн чел., или 6,5 % рабочей силы.

Реальная численность безработных будет определяться прекращением пандемии на территории РФ и ее влияния на демографические и экономические составляющие произведенных расчетов. Многое зависит от успеха мер, осуществляемых Правительством РФ в плане поддержки экономики и населения, сохранения и развития системы рабочих мест.

#### МИКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Рассмотрим, как выглядит ситуация на микроуровне с точки зрения различных экспертных организаций и кадровых агентств. На основе одного из самых популярных каналов поиска работы в России – агентства HeadHunter, было выявлено, что ситуация на рынке труда постепенно начинает восстанавливаться. Прирост вакансий в январе-ноябре 2020 года к январю-ноябрю 2019 г. составил 3%, прирост резюме в тот же период – 12%. Несмотря на данный прирост, дефицит специалистов высокой квалификации во многих отраслях сохраняется. Хотя на рынке появилось больше кандидатов, активно ищущих работу, и подающих заявки на новую должность, некоторые рабочие места по-прежнему сложно заполнить, и подходящих кандидатов мало. С другой стороны, наблюдается и обратная тенденция. Хотя квалифицированные кадры на данный момент ищут новое место работы, они также стали более избирательными в своем следующем карьерном движении из-за неопределенной глобальной ситуации. Работники хотят быть уверенными, что присоединяются к стабильному бизнесу. Наибольший дефицит в специалистах в ноябре 2020 г. оказался в сферах (по hh-индексу, который рассчитывается через отношение количества активных резюме к вакансиям)<sup>6</sup>:

- инсталляции и сервиса – 1;
- консультирования – 1,1;
- рабочего персонала – 1,3;
- страхования – 1,6;
- медицины и фармацевтики – 1,7;
- автомобильного бизнеса – 2,2;
- строительства и недвижимости – 2,5;
- IT – 2,6.

При этом, если рассматривать наиболее дефицитных специалистов в ноябре 2019 г., мы увидим те же профессиональные области с небольшим перемещением в данном рейтинге.

<sup>6</sup> Индекс HeadHunter. Общедоступная система для мониторинга рынка труда. Режим доступа: [https://stats.hh.ru/?utm\\_source=hh.ru&utm\\_medium=article&utm\\_campaign=article\\_index](https://stats.hh.ru/?utm_source=hh.ru&utm_medium=article&utm_campaign=article_index)

- консультирование – 1,1;
- инсталляция и сервис – 1,2;
- рабочий персонал – 1,7;
- страхование – 1,8;
- медицина и фармацевтика – 2,2;
- автомобильный бизнес – 2,5;
- IT – 2,9;
- строительство и недвижимость – 3,2.

Важно обратить внимание не только на абсолютные значения данных показателей, но и выявить наибольшую разницу в значениях данного индекса по профессиональным областям в этот же период. Так, мы видим, что самые значимые изменения произошли в следующих областях:

- государственной службы, некоммерческих организаций (-3,1 пункта);
- транспорта, логистики (-0,8 пункта);
- строительства, недвижимости (-0,7 пункта).

Так как данный индекс показывает соотношения количества резюме к вакансиям, то данные изменения могли произойти по двум причинам: увеличение спроса или уменьшение предложения. Рассматривая детализацию изменений отдельно по изменению спроса и предложения на рынке труда, мы обнаруживаем, что перечисленные выше изменения в основном связаны с увеличением предложения. Спрос в области государственной службы в ноябре 2020 г. по сравнению с ноябрем 2019 г. увеличился почти в 3 раза (предложение увеличилось при этом только на 50%), в сфере транспорта и логистики – на 30% (предложение на 7%), в строительстве – на 34% (предложение только на 2%). В этих областях конкуренция на рынке труда среди работодателей (в пользу работников) увеличилась<sup>7</sup>.

Наибольший положительный прирост hh-индекса в этот же период произошел в следующих направлениях:

- искусство, развлечения, масс-медиа (+2,2 пункта);
- добыча сырья (+0,8 пункта);
- наука, образование (+0,7 пункта).

Это означает, что в данных профессиональных областях в конце 2020 г. конкуренция среди соискателей увеличилась (что изменило рынок труда в пользу работодателей). Предложение в сфере развлечений увеличилось на 12% (спрос при этом упал на 8%), в области добычи сырья – на 21%

<sup>7</sup> Индекс HeadHunter. Общедоступная система для мониторинга рынка труда. Режим доступа: [https://stats.hh.ru/?utm\\_source=hh.ru&utm\\_medium=article&utm\\_campaign=article\\_index](https://stats.hh.ru/?utm_source=hh.ru&utm_medium=article&utm_campaign=article_index)

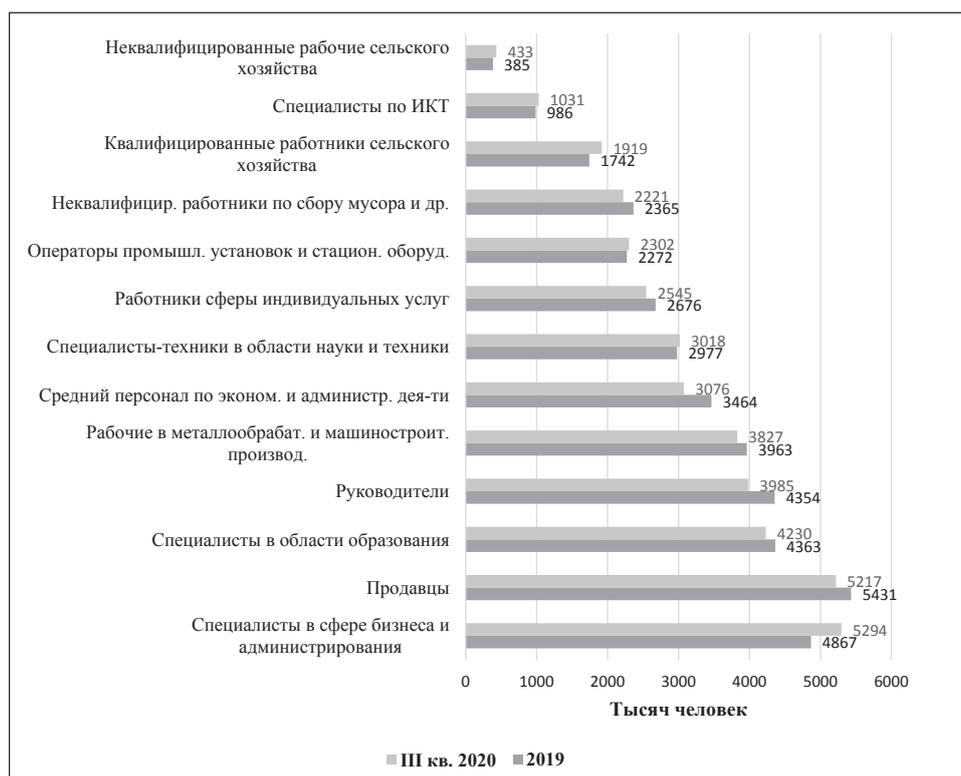


Рис. 1 / Fig. 1. Занятое население по группам занятий на основной работе / Employed population by occupation groups in the main job

Источник / Source: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> / Official website of the Federal State Statistics Service (Rosstat). Access mode: <https://rosstat.gov.ru>

(спрос увеличился только на 6%), в науке и образовании – на 18% (спрос вырос при этом на 5%).

Если рассматривать не дефицитность специалистов на рынке труда, а только спрос на работников, то мы увидим, что по сравнению с ноябрем предыдущего года, в 2020 г. чаще стали искать специалистов в следующих областях: госслужба (+193%), медицина (+63%), рабочий персонал (+45%), строительство и недвижимость (34%), транспорт и логистика (30%). Отрицательная динамика в этот период проявилась в сфере искусства и развлечений (-8%), у юристов (-3%), в туризме и ресторанном бизнесе (-1%). То есть уже к середине четвертого квартала 2020 г. ситуация на рынке труда немного стабилизировалась, переизбыток специалистов оказался небольшим. Однако, если сравнить период с января по ноябрь 2020 г. с январем-ноябрем 2019 г., проявится более серьезный вред пандемии, нанесенный рынку труда. Так, спрос на специалистов в этот период упал больше всего в банковской сфере (-20%), в туристическом, гостиничном и ресторанном бизнесе (-19%), на домашний (-19%) и административный персонал (-16%) и в сфере искусства и развлечений (-15%). Возросший спрос в этот период проявился на работников госслужбы (+196%), медицины (+39%), на рабочий персонал (+20%) и работников строительства и недвижимо-

сти (+19%). Рассматривая данный процесс не в динамике, а в абсолютных значениях, мы можем отметить, что наиболее высокий спрос на специалистов сохраняется в следующих профессиональных сферах (топ-5): продажи, рабочий персонал, ИТ, производство, транспорт и логистика. Специалистов в данных профессиональных сферах чаще всего ищут работодатели. Также выявляется тенденция активного наращивания государственного аппарата России.

После рассмотрения дефицита специалистов и спроса на работников в период пандемии, предлагаем также обратить внимание на изменения в структуре уже нанятого персонала, то есть не на потенциальные величины, а на фактические. Так, например, по опросу, проведенному «Kelly Services» и «Авито-работа» из-за коронавируса больше всего было нанято производственного персонала (+15%), сотрудников в сфере онлайн-продаж (+12%), логистики (курьеры) (+11%), маркетинга и рекламы (11%), административного персонала (10%), офлайн-продаж (9%) и ИТ-поддержки (8%)<sup>8</sup>.

Рассмотрим официальные данные Росстата в разрезе отраслей, видов экономической деятель-

<sup>8</sup> Рынок труда глазами работодателей. Kelly и Авито Работа. 2020. Режим доступа: <https://www.kellyservices.ru/blog/2020/12/rynok-truda-ghlazami-rabotodatieliei-spros-na-sinikh-vorotnichkov-mieniaiet-rossiiskii-rynok-truda>

ности. Для анализа рынка труда на микроуровне более полезны данные ОНПЗ в разрезе профессионально-квалификационных групп. Наибольший прирост в структуре занятости населения по «группам занятий на основной работе» в третьем квартале 2020 г. по сравнению с 2019 г. произошел в сфере бизнеса и администрирования (+427 тыс. чел.). Занятость также увеличилась среди квалифицированных и неквалифицированных рабочих сельского хозяйства (+225 тыс. чел.), IT-специалистов (+45 тыс. чел.), специалистов-техников в области науки и техники (+41 тыс. чел.) и операторов промышленных установок и стационарного оборудования (+30 тыс. чел.). Наибольший отток произошел в категориях среднего специального персонала по экономической и административной деятельности (-388 тыс. чел.), руководителей (-369 тыс. чел.), продавцов (-214 тыс. чел.), неквалифицированных работников по сбору мусора и др. неквалифицированных работников (-144 тыс. чел.), рабочих в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве (-136 тыс. чел.), специалистов в области образования (-133 тыс. чел.) и работников сферы индивидуальных услуг (-131 тыс. чел.). Отметим, что сокращение некоторых категорий неквалифицированных работников могло произойти не по причине сокращения экономической активности и спроса на эти категории, но в результате снижения предложения (дефицита кадров) трудовых мигрантов в результате закрытия границ с зарубежными странами.

Если рассматривать данные сферы занятости еще шире, то можно сказать, что больше всего пострадали в период пандемии работники сферы обслуживания и торговли (-522 тыс. чел.) и специалисты среднего уровня квалификации (-400 тыс. чел.). При этом в этот же период занятость увеличилась среди специалистов высшего уровня квалификации (+276 тыс. чел.) и квалифицированных работников сельского, лесного хозяйства и рыболовства (+177 тыс. чел.). В целом, количество занятого населения в России в третьем квартале 2020 г. по сравнению с 2019 г. сократилось на 1,5 млн человек.

Таким образом, с одной стороны, рынок труда после пандемии восстанавливается быстрее, чем в предыдущие спады, во время которых уровень безработицы оставался высоким в течение нескольких лет. С другой стороны, большинство, или значительная часть рабочих мест, сокращенных в 2020 г. в сферах гостиничного бизнеса, авиации, круизов, автомобилестроения, ресторанного бизнеса, досуга и развлечений не восстановятся в 2021 г. Многие из специалистов соответствующих

профессий в 2021 г. не смогут найти работу в своей прежней области. Им потребуются новые навыки для перехода в другую сферу деятельности. Также ситуация среди работодателей пока остается нестабильной. Из-за пандемии многие из них продолжают работать наполовину своих возможностей и находятся в состоянии неопределенности, что, вероятно, замедлит набор ими новых работников в 2021 г. Как от людей, меняющих работу, так и тем более от безработных, потребуется изменить поведение и стереотипы в сфере трудоустройства – в сторону большей гибкости и адаптивности.

Повышенный спрос на рабочую силу в 2021 г. ожидается в электронной коммерции и здравоохранении. С учетом снятия ограничений, введенных из-за коронавируса, и вакцинации, ожидается восстановление деловой активности и наиболее активный рост занятости также в индустрии отдыха и гостиничного бизнеса, которая наиболее пострадала в период пандемии. По оценкам Forbes, прогноз занятости в 2021 г. здесь составит +26%. Второй и третий по величине прирост на рынке труда прогнозируется для сектора транспорта и коммунальных услуг (+22%) и отрасли оптовой и розничной торговли (+20%)<sup>9</sup>.

В долгосрочной перспективе, по оценкам экспертов, из-за пандемии коронавируса, отраслевых изменений в экономике в сторону сферы услуг, цифровизации и других трендов, к 2040 г. будет наблюдаться наибольшая нехватка специалистов в сферах: IT; клининга (уборки); медицины; немедицинских профессий в области здравоохранения, ухода и медицинских технологий; воспитания, социальных профессий и теологии (церковные профессии). В то время как предложение в сферах управления и организации бизнеса, финансовых услуг и бухгалтерского и налогового консультирования будет в несколько раз превышать спрос<sup>10</sup>. Перераспределение из сфер с относительно избыточным предложением могло бы покрыть недостаток в других областях, значимых для экономики и общества в целом. Однако, подобные изменения нужно совершить уже сейчас. Эта проблема могла бы решиться посредством выбора подрастающим поколением дальнейшего обучения по профилю востребованных профессий.

<sup>9</sup> Here's Where The Jobs Will Be In 2021. Forbes. 21 December 2020. Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/kristinstoller/2020/12/21/heres-where-the-jobs-will-be-in-2021/?sh=2f3742e81541>

<sup>10</sup> COVID19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. 2020. Режим доступа: [https://www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_131736.php](https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_131736.php)

Для этого государство и бизнес должны сделать данную перспективу для них более привлекательной. Поспособствовать выбору будущих специалистов можно с помощью большего количества бюджетных мест в вузах в этих областях, грантов, обмена студентами, обмена передовым опытом и другими ресурсами между странами для развития глобального рынка труда, гибкости, повышения качества образования, развития данных профессиональных областей и поиска новых решений. Для работодателей также особенно важно переобучать уже готовых специалистов, своих сотрудников в соответствии с потребностями бизнеса. Компании должны выращивать свои умы и таланты самостоятельно, так как система образования в любом случае не способна быстро реагировать на изменения структуры экономики и возникающие потребности на рынке. Это становится главным трендом, позволяющим решить проблему острой нехватки квалифицированных работников во многих областях.

Спрос на переподготовку персонала и повышение квалификации также увеличивается из-за роста автоматизации на предприятиях и инвестиций в новые технологии. В период пандемии данный процесс только усилился. Статистика KPMG по миру показала, что 75 % руководителей ускорили внедрение технологий из-за COVID-19, причем 22 % из них сообщили, что прогресс резко ускорился и на годы опередил их желаемый технологический опыт<sup>11</sup>. Пандемия также распространила цифровую трансформацию рабочего места как в России, так и во всем мире. Можно сказать, что именно дистанционные технологии сохранили многим работу. По разным источникам, число сотрудников, работающих удаленно, выросло в период пандемии как минимум в 2 раза.

Так, во время пандемии COVID-19 был сделан большой шаг в сторону диджитализации бизнеса, а по мере изменения бизнеса и экономических требований меняются и навыки, необходимые для создания и использования новых рабочих мест. В связи с большим дефицитом опыта в области технологий сотрудникам необходимо дополнительное обучение для удовлетворения потребностей цифровой трансформации. По исследованию Deloitte, более половины руководителей во всем мире, в том числе и в РФ, считают, что от 50 % до 100 % их персонала потребуется изменить свои на-

выки и способности в ближайшие три года. То есть на данный момент большинство сотрудников не обладают навыками и способностями, необходимыми для их нынешней работы и работы в будущем<sup>12</sup>. Все это доказывает необходимость для бизнеса организации обучения персонала.

В 2021 году наиболее востребованными направлениями будут: искусственный интеллект, машинное обучение, облачные вычисления, интернет вещей, кибербезопасность, аварийное восстановление, AR и VR, блокчейн, IT в здравоохранении и UX-дизайн. При этом, многие из данных направлений в России пока не преподаются на должном уровне в университетах. Необходимо расширять число бюджетных мест для обучения по этим направлениям, и увеличивать финансирование соответствующих научных исследований и практических разработок.

Другой важный аспект, на который работодатели должны обратить сейчас внимание – это психологическое состояние сотрудников в кризисный период. Многие работники в 2020 г. находились в состоянии «выгорания» и стресса из-за страха потерять работу, домашних проблем, изоляции, ощущения переутомления, нестабильности. Эти факторы безусловно сказываются на здоровье работников. Из-за этого снижается также лояльность персонала (одна из самых важных ценностей компаний). Помимо беспокойства о собственном будущем, при дистанционной работе сотрудники не чувствуют прежней связи с командой и компанией в целом. Это меньше свойственно молодежи, которая «родилась со смартфоном в руках», больше – работникам среднего и старшего поколения. С другой стороны, это, безусловно, индивидуально, и зависит не только от возраста, но и от психологических особенностей личности. Так, по результатам опроса, проведенного Superjob в декабре 2020 г., количество сотрудников, желающих остаться на удаленном формате работы или выйти в офис после нормализации эпидемиологической обстановки распределились почти поровну: 41 % и 45 % соответственно<sup>13</sup>.

В такой ситуации, во избежание снижения мотивации, лояльности персонала и дальнейшей потери перспективных сотрудников, в период пандемии, и даже после нормализации ситуации,

<sup>11</sup> Long-term growth amid talent and digital issues. KPMG. 2020. Режим доступа: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/09/ceo-are-building-a-path-to-long-term-growth-for-their-businesses.html>

<sup>12</sup> Beyond reskilling. Deloitte. 15 May 2020. Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/reskilling-the-workforce-to-be-resilient.html>

<sup>13</sup> Социологический опрос. Superjob. 26 декабря 2020. Режим доступа: <https://domodedovo.superjob.ru/research/articles/112617/zhelyayuschih-ostatsya-na-udalenne-navsegda-stalobolshe-v-2-raza/>

работодателю важно обратить внимание на некоторые моменты. С одной стороны, пандемия ударила по бюджету компаний, некоторые даже оказались на грани банкротства. Бизнесу пришлось снизить издержки, и так как основной расходной статьей часто оказываются затраты на персонал, в 2020 г. мы наблюдали массовое сокращение штата, снижение заработной платы, сокращение рабочего времени, отказа от индексации ЗП, обучения, бонусов и др. Мы понимаем, что работодатели должны контролировать расходы, так как многие из них продолжают бороться за выживание. С другой стороны, если компании потеряют оставшуюся часть персонала, издержки и экономические потери в будущем будут намного больше. Мы наблюдаем уже сейчас, что 87 % работников хотят поменять работу. При этом, по оценкам Hays, 45 % хотят сменить конкретно работодателя, 18 % сменить профессию и отрасль, 20 % – только отрасль<sup>14</sup>. Бизнес держится на сотрудниках, поэтому важно сейчас сохранить этот ценный ресурс, иначе после завершения кризиса, бизнес уже не сможет восстановиться. Предприятия должны найти баланс между нынешней экономией затрат на персонал, и возможными будущими потерями от его нехватки.

В первую очередь, важно оценить потребность в персонале по разным вакансиям и постараться заместить их максимально с помощью тех сотрудников, которых компания планирует сократить из-за пандемии. Безусловно, не каждый работник может быть защищен от потери работы. В крайнем случае, можно предложить сотруднику временный перевод в другой отдел на менее квалифицированную должность с более низкой заработной платой, которая позволит сохранить стабильный заработок и предыдущее рабочее место, которое в будущем снова освободится после завершения пандемии и стабилизации обстановки.

Второй аспект, который нужно учесть работодателю, это потребность сотрудников в нахождении на дистанционном режиме работы или в офисе. После нормализации эпидемиологической обстановки важно быть гибкими, не возвращать всех в офлайн или наоборот. Нужно учитывать желания персонала и предлагать оба варианта. Так, многие компании уже это понимают. В России, по оценкам EY, около 75 % работодателей хотят совмещать работу удаленно и в офисе, 25 % компаний при этом планируют в дальнейшем полностью отказаться от удаленной работы. Многие (46 %) считают, что необходимость работать удаленно негативно от-

разилась на эффективности персонала. Однако, такие скептические взгляды наблюдаются в основном в компаниях с традиционной бизнес моделью (65 %), технологичные же компании (более 30 %) считают, что пандемия повлияла позитивно на бизнес и открыла новые возможности<sup>15</sup>. Гибридный подход к организации рабочей деятельности становится вторым трендом будущих лет. Гибридная модель рабочего места позволит распределять время между офисом и удаленным местом работы в зависимости от наиболее продуктивного способа выполнения обязанностей, а также обеспечит вовлеченность сотрудников в процессе работы и сплотит команду (офис), с другой стороны предложит независимость и гибкость (дом). Например, можно распределить дни в течение недели в офисе и дома, либо сделать это по часам (неполный рабочий день офлайн). Также есть возможность разделить персонал на несколько команд, и чередовать присутствие в офисе по дням или неделям. Вариантов подобных графиков множество, главное – должна присутствовать гибкость во всем: и во времени, и в способах работы.

Другой аспект работы, где проявилась гибкость в период пандемии, и который сохранится уже после завершения кризиса – это изменения в формате заключения трудовых соглашений. Во избежание рисков, все больше работодателей заключают с соискателями срочные трудовые договоры, договоры гражданско-правового характера, ведут свою деятельность с фрилансерами, привлекают исполнителей по аутсорсингу и т.д. В Европе и Америке уже на протяжении нескольких лет людям сложно получить от работодателя бессрочный трудовой договор. По мере распространения гибких трудовых отношений усиливается тренд, когда работники не привязываются к одной фирме, а набирают себе несколько проектов в разных компаниях по интересам, развивая при этом свой профессионализм. «Штатный» формат работы сменяется временным, происходит изменение состава трудовых ресурсов компании. Более 50 % руководителей в России отмечают вклад в повышении общей эффективности предприятий персонала, привлеченного на разовые работы, однако 66% признают, они неэффективны в управлении внештатным персоналом. Мы ожидаем, что со временем на российском рынке труда к внештатным работникам будут относиться также, как и к тем, кто работает постоянно и полный рабочий день, с точки зрения

<sup>14</sup> Карантин и поиск новой работы. Hays. 2020. Режим доступа: <https://hays.ru/research/karantin-i-poisk-novoj-raboty/>

<sup>15</sup> Новая реальность в технологиях бизнеса. EY. 20 октября 2020. Режим доступа: [https://www.ey.com/ru\\_ru/covid-19/new-normal-in-business-technology](https://www.ey.com/ru_ru/covid-19/new-normal-in-business-technology)

льгот и добавленной стоимости для их организации, так как в условиях растущей нехватки квалифицированного персонала, эффективное управление этим пластом персонала станет обязательным условием для роста бизнеса.

Несмотря на то, что большинство россиян хотят сменить место работы, и в период изоляции благодаря электронным технологиям это можно сделать гораздо легче (проще попасть на виртуальное собеседование, можно проходить их по несколько раз в день в разных компаниях; у многих появилась возможность переехать, рынок труда благодаря работе в онлайн расширился), мы считаем, что у бизнеса еще есть время удержать ценных специалистов. По опросу Naus, большинство сотрудников считает (58 %), что сейчас все же неподходящее и нестабильное время для поиска новой работы<sup>16</sup>. Кроме того, не все работодатели пока доверяют онлайн-собеседованию. При отсутствии личных встреч, прежде чем принять решение, менеджмент использует дополнительные этапы отбора: онлайн-оценки, тесты, задания и т.д. Не все соискатели привыкли к такому формату оценивания, многие нервничают и не знают, как показать себя, как выделиться среди других многочисленных кандидатов через экран компьютера. Для соискателей все это лишний стресс, лишнее время, неудивительно, что большинство предпочло сохранить свое место в период пандемии и дождаться более подходящей возможности. Так, ожидается, что в 2021 г. процесс найма будет занимать гораздо больше времени, чем раньше.

### ВЫВОДЫ

Таким образом, глобальный и российский рынки труда столкнулись в период пандемии COVID-19 с вызовами и трансформациями, которые потребовали экстренного реагирования, пересмотра или формирования «с нуля» основных направлений политики в сфере занятости. Наиболее важным вопросом стал вопрос о безработице, резкое увеличение которой произошло в результате сокращения штатов и банкротства предприятий во II квартале 2020 г. Правительством РФ и органами исполнительной власти был предпринят широкий комплекс мер по поддержке бизнеса в нашей стра-

<sup>16</sup> Работа будущего. HR 2025. Deloitte. 2019. Режим доступа: <https://www.oracle.com/ru/a/ocom/docs/future-hr-deloitte.pdf>

не. В дополнение к этой политике, муниципальные органы управления и служба занятости напряженно работали, решая практические вопросы трудоустройства, в результате этой работы к концу 2020 г. удалось переломить тренд роста безработицы.

Многие другие трансформации на рынке труда, происшедшие в рассматриваемый период, проявляют себя как ускорение трендов цифровизации, увеличения гибкости трудовых отношений, расширения дистанционных форм работы. Большинство из этих трансформаций не поддаются однозначному определению в категориях «хорошо-плохо», но они происходят, поэтому необходим их дальнейший мониторинг, обсуждение, разработка новых методов их прогнозирования в российских условиях, законодательное сопровождение. В контексте такого сопровождения своевременным было принятие в РФ законодательства о дистанционном труде. Изменения в структуре спроса на труд, необходимость эффективного перераспределения рабочей силы, на основе качественного совершенствования ее подготовки и переподготовки.

Необходимо реализовать основные предложения Министерства труда и социальной защиты РФ, которые прозвучали на совещании с Президентом РФ по вопросам ситуации на рынке труда 28 января 2021 г., в том числе относительно того, что «дополнительно востребованные на региональном рынке труда профессии, навыки смогут получить не менее 115 тысяч человек»<sup>17</sup>.

Таким образом, наша рабочая жизнь изменилась из-за COVID-19, и влияние пандемии ускорило большинство тенденций, которые уже наблюдались в нашей рабочей культуре. С другой стороны, пандемия принесла множество новых трудностей, с которыми столкнулись и работники, и работодатели. Все эти проблемы нам удастся решить в будущем только сообща: государство, бизнес и те, на чьих плечах держится эта система – на работниках. Социальная ответственность – вот что требуется нынешнему миру.

<sup>17</sup> Доклад Министра труда и социальной защиты РФ Антона Котякова на совещании с Президентом по вопросам ситуации на рынке труда. 28 января 2021 г. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/employment/employment/793>

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. 25 January 2021.
2. Кашепов А.В. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда в условиях современных институциональных реформ. Социально-трудовые исследования. 2019;1(34):44-56.
3. Кашепов А.В. Структура занятости в экономике по видам деятельности и основным профессиональным группам. Социально-трудовые исследования. 2020;1(38):19-30.
4. Кашепов А.В. Факторы и экономические последствия пандемии коронавируса. Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021;(2):38-45. DOI: 10.17513/vaael.1595
5. Гимпельсон В. Труд на карантине: как пандемия повлияла на оценки российской безработицы. РБК. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/23/06/2020/5ef06fef9a79478939a1e832?from=center>

REFERENCES

1. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. 25 January 2021.
2. Kashepov A.V. Forecasting the conjuncture of the labor market in the context of modern institutional reforms. Social and labor research. 2019;1(34):44-56. (In Russ.).
3. Kashepov A.V. The structure of employment in the economy by type of activity and major professional groups. Social and labor research. 2020;1(38):19-30. (In Russ.).
4. Kashepov A.V. Factors and economic consequences of the coronavirus pandemic. Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2021;2:38-45. DOI: 10.17513/vaael.1595
5. Gimpel'son V. Quarantined Labor: How the Pandemic Affected Estimates of Russian Unemployment. RBC. Access mode: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/23/06/2020/5ef06fef9a79478939a1e832?from=center>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Алексей Владимирович Кашепов** – доктор экономических наук, профессор Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия  
**Aleksei V. Kashepov** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia  
 avkash@list.ru



**Кристина Викторовна Афонина** – студент Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия  
**Kristina V. Afonina** – student, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia  
 kris.afonina2011@gmail.com



**Никита Валерьевич Головачёв** – студент Московского педагогического государственного университета, Москва, Россия  
**Nikita V. Golovachev** – student, Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia  
 neks321@yandex.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Кашепов А. В. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала (введение, 1-4 раздел), формулирование выводов.

Афонина К. В. – логическое структурирование материала (5 раздел), сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов.

Головачёв Н. В. – логическое структурирование материала (5 раздел), сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов.

AUTHORS' STATED CONTRIBUTIONS

Kashepov A.V. – articulated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed the critical analysis of literature, logically structured the material (introduction, sections 1-4), wrote the conclusions.

Afonina K.V. – logically structured the material (section 5), collected statistical data, designed tables and graphical representations of results.

Golovachev N.V. – logically structured the material (section 5), collected statistical data, designed tables and graphical representations of results.

*Статья поступила в редакцию 30.01.2021; после рецензирования 23.02.2021, принята к публикации 02.03.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 30.01.2021; after reviewing on 23.02.2021, it was accepted for publication on 02.03.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-45-53

УДК 331.55

JEL J44: J62

МОБИЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ  
ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕРНЕТ-ЗАНЯТОСТИ**И.Ю. Ерёмкина<sup>a</sup>, А.В. Чупрова<sup>b</sup>, Г.О. Эйрих<sup>c</sup>**Российский государственный университет нефти и газа  
(национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва, Россия<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1444-2259>; <sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3482-836X>;<sup>c</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5518-3324>

## АННОТАЦИЯ

Авторы анализируют тенденции и закономерности развития персонала в условиях глобализации рынка труда и интернет-занятости. Основная цель исследования – проанализировать развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и охарактеризовать распространенные виды интернет-занятости или виртуальной мобильности персонала. При проведении исследовательских работ использовались статистический и эмпирический методы, критический анализ научной и методической литературы. В результате проведенного анализа развития информационно-коммуникационных технологий обозначены преимущества распространения виртуальной мобильности и развития персонала при интернет-занятости в условиях современной экономической и экологической нестабильности в мире, также дистанционная занятость и фриланс определены как основные формы интернет-занятости мобильного персонала, выделены преимущества и недостатки таких видов занятости. Сделан вывод, что благодаря бурному развитию высокоскоростных средств передачи информации и ИКТ существенно меняется схема организации труда и развития персонала через виртуализацию рабочего места и ее трансформацию. Это означает, что при найме и подготовке работников в ближайшее время будут доминировать компании, предусматривающие возможность удаленной работы. Было отмечено, что распространение дистанционной занятости связано с одновременным изменением коммуникационных технологий и мотиваций профессионально-трудового поведения персонала, которая не только предлагает огромные выгоды для работодателей и работников, но и способствует развитию экономики, снижает риски на рынке труда, связанные с отрицательными социально-экономическими явлениями. Полученные при исследовании результаты могут быть использованы при разработке и реализации федеральных, региональных и отраслевых программ по цифровизации экономики и распространении практики применения различных форм интернет-занятости и виртуальной мобильности персонала на рынке труда.

**Ключевые слова:** информационно-коммуникационные технологии; мобильность и развитие персонала; цифровая экономика; интернет-занятость; нестандартная занятость; глобализация рынка труда.

**Для цитирования:** Ерёмкина И.Ю., Чупрова А.В., Эйрих Г.О. Мобильность и развитие персонала в условиях формирования интернет-занятости на рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):45-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-45-53.

## ORIGINAL PAPER

MOBILITY AND PERSONNEL DEVELOPMENT IN THE  
CONTEXT OF THE VIRTUAL EMPLOYMENT FORMATION**I.Yu. Eremina<sup>a</sup>, A.V. Chuprova<sup>b</sup>, G.O. Eirikh<sup>c</sup>**

Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University), Moscow, Russia

<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1444-3324>; <sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3482-836X>;<sup>c</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5518-3324>

**ABSTRACT**

The authors analyze the trends and patterns of personnel development in the context of the globalization of the labor market and online employment. The aim of the study is to analyze the development of information and communication technologies (ICT) and characterize the common types of virtual employment or employee virtual mobility. In the course of the research, the authors used statistical and empirical methods, performed a critical analysis of scientific and methodological literature. As a result of the analysis of the development of information and communication technology, the study highlights the advantages of virtual mobility and the personnel development in virtual employment in the context of modern economic and environmental instability in the world, also remote working and freelance are outlined as types of virtual workforce with advantages and disadvantages of such types of employment. The authors concluded that in connection with the rapid development of high-speed data transmission and ICT, the scheme of labor organization and personnel development is significantly changing due to the virtualization of the workplace and its transformation. This means that telecom companies will soon dominate the hiring and training of workers. It was noted that the spread of remote working is associated with a simultaneous change in communication technologies and the motivation of professional and labor behavior of personnel, which not only gives enormous benefits to employers and employees but also contributes to the development of the economy, reduces risks in the labor market associated with negative socio-economic phenomena. The results of the study can be used in the development and implementation of federal, regional, and sectoral programs for the digitalization of the economy and the dissemination of the practice of using various forms of virtual employment and virtual mobility of the personnel in the labor market.

**Keywords:** information and communication technology; mobility and development of personnel; digital economy; virtual employment; atypical employment; globalization of labor market.

**For citation:** Eremina I.Yu., Chuprova A.V., Eirikh G.O. Mobility and personnel development in the context of the virtual employment formation in the labor market. *Social and labor research*. 2021; 43(2):45-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-45-53.

**ВВЕДЕНИЕ**

Многие экономисты, описывая сущность понятия глобализация, выделяют взаимосвязь экономик, как основной признак явления. В качестве примера приводят мировой финансово-экономический кризис 2008 г. [1].

XXI-й век – век глобализации не только финансовых и товарных рынков, но также рынка труда. С помощью цифровых технологий у человека появляется возможность заниматься своей профессиональной деятельностью там, где и когда ему выгодно и удобно.

Территориальные границы стран, удаленность одной страны или города от другой/другого – это уже перестает представляться проблемой. Происходит процесс «виртуальной миграции», вместе с которой, однако, и грядет глобальное усиление конкуренции на рынке труда. С увеличением требований к кандидатам на рабочие места, само количество мест будет сокращаться.

Безусловно, отрасль ИТК требует больших вложений, которые в будущем должны обеспечить конкурентное преимущество. Новые технологии стимулируют экономику, создание новых рабочих мест и повышение спроса на профессионалов, поскольку с развитием искус-

ственного интеллекта, интернета и других технологий от работников требуется обладание все более и более высокими нетривиальными компетенциями [2].

Но одновременно они могут вытеснить целые сферы профессиональной деятельности, поскольку многие задачи и функции сегодня устаревают очень быстро.

В 1972 г. Джек Ниллес ввел термин «дистанционное взаимодействие» (от англ. telework, telecommuting – удаленная работа). Он считал, что эффективно организованная работа в компании может осуществляться без непосредственного присутствия сотрудников в офисе, ведь общение и решение множества задач может происходить с помощью телефона [3]. Однако эта практика не получила должного развития. Интернет же позволил обрести идеям Ниллеса глобальную поддержку и успех.

Одним из важнейших факторов, которые определяют развитие мирового рынка труда и форм реализации человеческого капитала, является развитие информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). То воздействие, которое оказывают данные технологии (в первую очередь, Интернет) на развитие экономики, по-

будило исследователей для описания данного процесса использовать новую терминологию. В частности, появились такие понятия, как «информационная экономика», «цифровая экономика», «платформенная экономика», «интернет-экономика» [4].

О том, насколько быстро развивается интернет, можно наблюдать на рис. 1. где показано, что за последние 4 года в России число людей, которые пользуются интернетом почти каждый день, выросло с 55 % до 72,6 %.

Информационно-коммуникационные технологии очень важны для современной экономики. В последние годы нередко встречается такое понятие, как цифровая экономика (или информационная экономика). ИКТ в экономике – это комплекс действий с экономической информацией с помощью компьютеров, интернета и иных технологий с целью получения положительного оптимального результата. В современной информационно-направленной среде без новейших ИКТ экономика не сможет полноценно развиваться, а государство окажется в списке отстающих. Поэтому отрасль ИКТ требует больших вложений, что в перспективе даст конкурентное преимущество [5].

Цифровизация экономики предстает перед нами как двунаправленный процесс, что объединяет, с одной стороны, внедрение цифровых технологий в социально-экономические отношения и социально-экономическую трансформацию, с другой, происходящую как ответ на информационные и технологические изменения. Результатом выступает модификация социальных трудовых, социально-психологических, организационных и правовых отношений.

Информационно-коммуникационные технологии, вовлеченные в экономику, довольно быстро развиваются. 28 июля 2017 г. была утверждена государственная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», которая является главным документом государственного регулирования ИКТ в нашей стране. Основная задача программы – повышение благосостояния и качества жизни граждан посредством внедрения цифровых технологий в различные сферы жизнедеятельности. Ожидается, что в период с 2018 по 2024 гг. будет выделено 3,5 трлн рублей для ее реализации [6].

27 ноября 2020 г. Федеральная служба государственной статистики опубликовала на официальном сайте отчет с показателями развития информационного общества в Российской Феде-

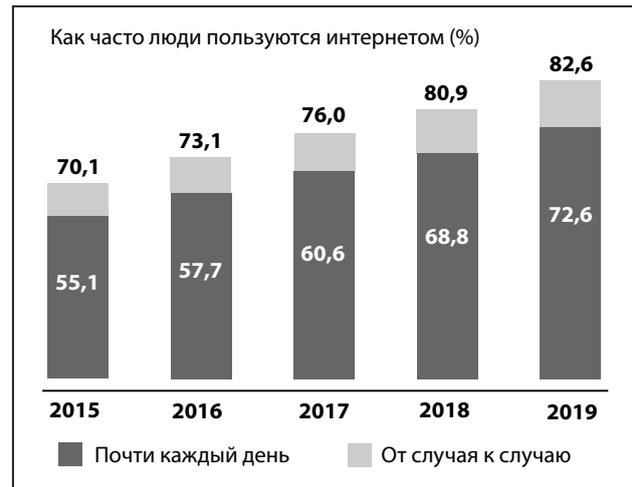


Рис. 1 / Fig. 1. Изменение интенсивности пользования интернетом в России с 2015 по 2019 гг. / Intensity of Internet use in Russia in 2015–2019.

Источник / Source: инфографика с официального сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> / infographics from the official website of the Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru>.

рации, где видно, как за последние годы возросла доля пользования интернетом российскими бизнес-организациями (табл. 1).

#### ИНТЕРНЕТ-ЗАНЯТОСТЬ: СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ, ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Цифровую экономику часто и справедливо определяют, как информационную, ориентированную на знания и развитие инновационного потенциала экономики, и человека как предпринимателя и работника. Внедрение digital технологий в различные социальные сферы и экономику, на рынки труда и занятости приводит к стремительной трансформации процессов, что в них протекают. С помощью цифровых технологий многие получают шанс на трудоустройство с помощью Интернета, приобщиться к новым формам занятости, в числе которых есть и фриланс (его часто называют «самозанятостью» [7]).

Фриланс (от англ. freelancer – вольнонаемный работник) – форма занятости, предполагающая отсутствие формализованных процедур заключения трудовых отношений. Как правило, фрилансер работает со множеством организаций, выполняя для них конкретный проект или осуществляя определенную деятельность, которая не является для организации основной. Преимущества такой работы для самого фрилансера заключаются в гибком графике работы, отсутствии вышестоящего начальства, необходимости присутствовать в офисе. Минусами такой деятельности предстает

Использование интернета в российских организациях с 2017 по 2019 гг. / Internet use in Russian organizations in 2017–2019

Наименование показателя / Indicator	Единица измерения / Unit of measurement	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Доля организаций, использовавших Интернет, в общем числе обследованных организаций	процент	88,9	91,1	91,2
Число персональных компьютеров, имевших доступ к Интернету, на 100 работников организаций	штук	33	35	35
Доля организаций, использующих широкополосный доступ к сети Интернет, в общем числе организаций	процент	83,2	86,5	86,6
Доля организаций, использующих доступ к сети Интернет со скоростью не менее 2 Мбит/с, в общем числе организаций	процент	58,4	62,7	65,0
Доля организаций, имевших веб-сайт, в общем числе обследованных организаций	процент	47,4	50,9	51,9
Доля организаций, использовавших электронную почту, в общем числе обследованных организаций	процент	88,3	88,3	88,3

Источник / Source: обобщено авторами на базе показателей информационного развития общества в РФ с официального сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> / compiled by the on the basis of indicators of information development of society in the Russian Federation from the official website of the Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru>

необходимость фрилансеру самостоятельно искать заказы, заниматься бухгалтерией, требование высокой самодисциплины.

Сфера труда, где используются фрилансеры, довольно широка. Чаще всего это реклама, разработка сайтов, дизайн, где появляются новые и востребованные в нынешней экономической ситуации профессии и специальности, такие как: монтажеры, работающие с отснятыми кадрами, используя для этого специальные программы, специалисты SMM (от англ. social media marketing – маркетинг социальных сетей), создающие текстовый контент для страницы организации, моушн-дизайнеры (создатели контента анимационной графики), таргетологи (настройка и контроль за рекламой в сети), копирайтеры (разработчики эффективных рекламных текстов), создатели сайтов, фотографы, графические дизайнеры, разрабатывающие логотипы и узнаваемую символику для заказчиков, блоггеры, ведущие интернет-дневник с текстами, видео, картинками и др.

Многие перешли на фриланс через осознанное решение, превратив свое хобби в оплачиваемую работу. Другие стали работать в цифровой среде добровольно, но при этом старались уйти от традиционной работы в офисе и получить профессиональный опыт. Остальные же были вынуждены прибегнуть к фрилансу из-за потери прежней работы.

Фриланс представляет собой не только тип занятости, но и стиль жизни, в основе которого такие ценности, как свобода, ответственность, возможность оставаться самим собой и личные

критерии успеха. Свобода представлена возможностью выбора выполняемых работ [8]. Подводными камнями для фрилансера являются отсутствие социального пакета, прокрастинация и лень, связанные с вероятностью отсутствия мотивации или неумением грамотно распределять свое время, сложности из-за отсутствия навыков, клиентской базы, низкого уровня выплат на начальных этапах, риск быть обманутым со стороны заказчика, а также все больше увеличивающаяся в последние годы конкуренция на рынке фриланса.

Одним из важнейших положительных критериев фриланса является снижение социальной напряженности и снижение уровня фактической безработицы населения [9]. Для работодателя единственной негативной стороной работы с фрилансером представляется лишь невозможность контроля выполняемого рабочего процесса.

Фрилансеры, как принято, являются индивидуальными предпринимателями, которые оказывают услуги, а фриланс – это предпринимательская деятельность, которая требует регистрации, отчетности и уплаты налогов. Тем не менее, в силу слабого контроля и низкой степени информирования населения налоговыми органами, этого не происходит, а многие фрилансеры и не осознают, что нарушают закон. Очевидно, что требуется большая работа органов государственной власти (особенно законодательной ветви), представителей бизнеса и общественных профессиональных объединений для возможности выведения фрилансеров из теневой занятости.

В России уже более 30 лет назад появилась особая группа самозанятых людей, работающих

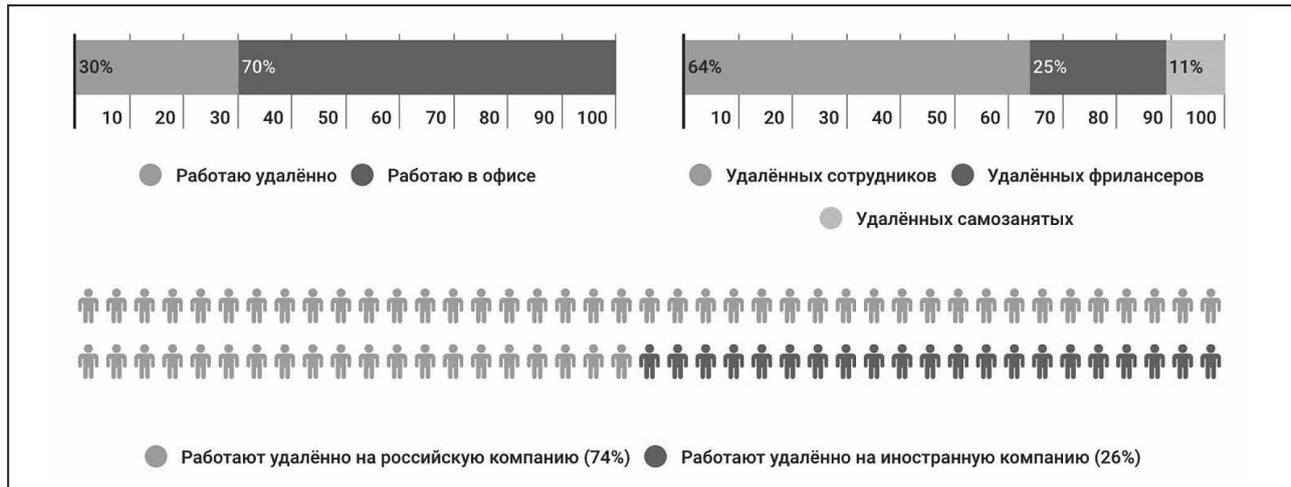


Рис. 2 / Fig. 2. Доля россиян, работающих удаленно в 2017-2019 гг. / The share of Russians working remotely in 2017-2019.

Источник / Source: результаты опроса на сайте Career Habr. URL: <https://career.habr.com> / Career Habr survey results. URL: <https://career.habr.com>.

в сфере фриланса, трудовые ценности которых существенно отличны от ценностей основной массы формально занятого населения России. Фрилансеры в большей степени ценят свою независимость, свободу, интересную и соответствующую своим способностям работу, где можно проявлять инициативу и достигать определенных результатов.

Стать «свободным художником» можно различными способами: на основе личного желания и собственного хобби, используя свою основную профессию, в результате потери прежнего места работы. Одной из самых привлекательных черт фриланса представляется организационная автономия (возможность работать на дому или из любого другого места, плюс гибкий график), отсутствие начальства, постоянного контроля и корпоративных правил, а также возможность выбирать себе проекты по душе. Недостатками такой занятости отмечается трудность формирования клиентской базы, нестабильность и непредсказуемость будущих доходов, демпинг и высокую конкуренцию, не говоря уже о рисках невыплаты денег за заказ со стороны заказчика.

#### ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ

В наши дни для расширения практики применения дистанционной занятости в России присутствуют как объективные (текущее состояние экономики), так и субъективные (указания работодателя) предпосылки. Показатели удаленной занятости как, например, виртуальность, гибкость и удаленность соответствуют современным требованиям нынешнего рынка труда и

говорят нам об актуальности шагов, способствующих расширению практики применения такой занятости.

На сегодняшний день, в условиях пандемии COVID-19, многие опробовали на себе так называемый «telework», по-другому, удаленку, которая сумела успешно проявить свой высокий потенциал. Процесс перевода сотрудников на дистанционную работу продолжается, и по прогнозам специалистов в ближайшие несколько лет примерно половина компаний во всем мире переведет полностью всех сотрудников на дистант.

По данным опроса на сайте «Career Habr» еще в 2017 г. 70 % россиян работали в офисе, а из 30 % работающих дистанционно, доля сотрудников организаций составляла 64 % (рис. 2). При этом 26 % «удаленных» были сотрудниками иностранных компаний<sup>1</sup>.

Работающих удаленно можно поделить на три категории. Большинство из них – сотрудники компаний, каждый четвертый – фрилансер, каждый десятый – самозанятый. Каждый четвертый из «удаленщиков» работал на иностранную компанию<sup>2</sup>.

Чаще всего под удаленной работой понимается процесс трудовой функции, выполняемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством ИКТ. Можно выделить несколько основных особенностей, которые отличают удаленную работу от традиционной формы занятости: местополо-

<sup>1</sup> Сайт Career Habr. URL: <https://career.habr.com/>

<sup>2</sup> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/>

жение сотрудника в рабочее время, график работы, взаимодействие с коллегами и начальством, дресс-код. При традиционной форме организации труда сотрудник компании в течение всего своего рабочего дня находится на территории работодателя, выполняя свои должностные обязанности в офисе. При организации удаленного рабочего места сотрудник выполняет свои трудовые функции вне офисных помещений компании (дома). График работы сотрудника в офисе строго регламентирован, обычно это 8-часовой рабочий день, со строго определенным временем начала и окончания рабочего дня, перерыва на обед. У удаленного сотрудника в трудовом договоре не всегда прописываются четкие временные ограничения рабочего времени, что позволяет ему самостоятельно регламентировать свое рабочее время.

При традиционной форме труда сотрудник взаимодействует со своими коллегами и руководством лично в офисе. При организации удаленного рабочего места такое взаимодействие происходит в виртуальном пространстве с помощью современных средств связи, в том числе в сети Интернет. Правила дресс-кода тоже не всегда распространяются на удаленного работника. В основном, при его взаимодействии с коллегами и клиентами [10].

Организация удаленных рабочих мест сулит в большей степени технические и управленческие проблемы [11]. Зачастую это проблемы недостаточного внимания со стороны руководства к «удаленщикам», нехватки у них личного общения, неграмотного разграничения рабочего времени и личной жизни.

Отсутствие баланса между личной жизнью и работой может привести к снижению эффективности деятельности работника. При традиционной организации труда для сотрудников офиса существуют четкие ориентиры начала и окончания рабочего дня, плюс регламентированы все перерывы в течение рабочего времени. При нехватке организации рабочего процесса удаленного сотрудника со стороны самого сотрудника и его руководства есть вероятность возникновения такой ситуации, когда размыты рамки рабочего времени. Удаленный сотрудник может работать гораздо больше положенного времени, в результате чего в его личной жизни могут возникнуть трудности, которые в итоге скажутся и на его работе. Удаленным сотрудникам бывает проблематично завершить рабочий день, часто они работают в свои выходные дни и во время

праздников. Также они порой работают во время болезни, в то время как в офисе же они могли бы взять больничный лист. Для решения проблемы руководству следует разработать четкие временные нормы работы удаленного сотрудника, за рамками которых не нужно взаимодействовать по рабочим вопросам. Также руководство должно определять приоритеты задач для удаленных сотрудников и помогать с появляющейся сверхнагрузкой. Удаленная работа отличается по существу от офисной, и руководству следует помнить об этом. При постановке задач удаленным сотрудникам руководитель должен понимать, какое количество времени уйдет на выполнение данных задач у каждого из них.

Порой при таком роде занятости сотрудник не видит для себя карьерных перспектив, и это сказывается на его мотивации и эффективности. В большинстве случаев руководство компании вкладывает ресурсы на дополнительное обучение и профессиональное развитие сотрудников, работающих в офисе, что приводит к их профессиональному росту и повышению по карьерной лестнице, в то время как удаленный сотрудник теряет мотивацию к развитию в данной организации. Разрешением такого рода проблемы будет расклад, при котором компании в обязательном порядке будут включать в планы по обучению и повышению квалификации и удаленных сотрудников. К тому же не следует забывать о карьерных перспективах удаленных сотрудников, устраивая встречи для обсуждения возможностей их роста в рамках компании.

Одной из проблем при организации удаленного рабочего места может быть и адаптация сотрудника на дистанте. Если на удаленную работу переводится сотрудник, определенное время отработавший в офисе, проблем с адаптацией у него будет меньше, нежели, если на удаленное рабочее место принять новичка, который не знаком с новыми коллегами, корпоративной культурой и особенностями работы организации, что негативно скажется на скорости его включения в рабочий процесс. Для того, чтобы удаленный сотрудник не испытывал больших трудностей с вливанием в новый коллектив, пониманием структуры работы, за ним в обязательном порядке следует закрепить наставника из числа работающих дистанционно. Поскольку наставник может поделиться опытом организации удаленного рабочего места, рассказать о проблемах, с которыми он уже сталкивался и как их можно избежать. Он может также посодействовать при

коммуникации с коллегами и руководством. Однако, как показывает жизнь, самой серьезной проблемой является недостаточное владение сотрудниками навыками пользования инструментами ИКТ, которые бывают задействованы при удаленной работе. Все это должно учитываться руководством компаний и должны приниматься меры по обучению с помощью опытных сотрудников.

Сейчас также на рынок труда выходят представители поколения 2000-х, которые с детства знакомы с цифровыми технологиями, обладают всеми необходимыми навыками и поэтому более конкурентоспособны на рынке труда по сравнению со старшим поколением [12].

Из современных особенностей развития мировой экономики следует выделить укрепление роли обмена информацией, закономерный рост интереса к балансу рабочего времени и личной жизни работника, а также внимание к проблемам наставничества, гендерного равенства и производительности труда [13].

#### ВЫВОДЫ

Развитие информационных технологий позволяет активизировать перевод сотрудников на удаленную работу, в силу чего распространение дистанционных форм занятости приобрело характер выраженной тенденции на рынке труда. Очевидно, что в информационной экономике основные взаимодействия, в том числе и на рынке труда, осуществляются с помощью информационно-телекоммуникационных технологий. Дешевая и устойчивая телефонная связь, плюс Интернет – это технологическая основа для расширения практики применения дистанционной занятости.

«Всемирная паутина» содействует формированию глобальных международных рынков труда, когда работодателю и работнику не важно территориальное физическое месторасположение друг друга. В условиях информационного общества мы наблюдаем непрерывный процесс преобразования привычной нам занятости в нечто иное, возникновения новых гибких ее форм, куда относится и дистанционный формат. В целом, в настоящее время происходит изменение коммуникационных технологий и параллельно с этим мотиваций профессионально-трудового поведения населения. Трансформация трудовых отношений выражается, прежде всего, в укоренении дистанционных взаимоотношений между работодателем и работником. Такая децентрали-

зация трудовой деятельности (и во времени, и в пространстве) предстает перед нами как результат повышения гибкости рынка труда и распространения использования нестандартных форм занятости [14].

Мы полагаем, что несмотря на постоянные изменения процессов взаимодействия на рынках труда, перспективы исследования темы удаленной занятости увеличиваются.

Распространение дистанционной занятости связано с одновременным изменением коммуникационных технологий и мотиваций профессионально-трудового поведения населения.

Она не только предлагает огромные выгоды для работодателей и работников, но и способствует развитию экономики, снижает риски на рынке труда, связанные с отрицательными социально-экономическими явлениями. Среди таких нестандартных форм занятости мы выделяем дистанционную работу и фриланс, которые в большей степени связаны с использованием интернета и других инструментов ИКТ. Характерная отличительная черта дистанционной занятости – то, что коммуникации работника и работодателя организованы путем электронного документооборота, а график работы дистанционный работник определяет для себя сам, если иное не предусмотрено контрактом. Фриланс же является удаленной проектной деятельностью по договору гражданско-правового характера. Получается, что работник не вступает в трудовые отношения с работодателем, где непостоянная занятость обуславливает обязанности сторон.

Интернет-занятость и ее разнообразные формы несут в себе как преимущества и многочисленные возможности, так и угрозы. Достаточно крупные диспропорции между профессионально-квалификационным составом рынка труда и структурой рабочих мест. Это все в недавние годы характеризуется стремительно меняющимся спросом на рынке труда, несоответствие лишь усугубляется. Однако с этой неоднозначностью нельзя не признавать перспективность дистанционной занятости в современных условиях мировой экономической и экологической нестабильности. Большому количеству работников потребуется значительное повышение квалификации, дополнительная подготовка или полная переподготовка, а данное исследование может быть использовано при разработке комплекса мер, направленных на стимулирование и поддержку переквалифицируемых работников, что при повышении доступности образования по-

зволит смягчить социально-экономические последствия изменения занятости [15].

Очевидно, что с начала XXI-го века цифровая экономика непрерывно формировалась вместе с глобализацией рынка труда посредством развития и распространения информационно-коммуникационных технологий (в особенности, ин-

тернета), и процесс этот далеко не завершился. Странам требуется постоянное совершенствование стратегий развития цифровой экономики и государственного регулирования нестандартной занятости в условиях непрекращающихся изменений в сфере ИКТ.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гарькин И.Н., Медведева Л.М., Ключев А.В. Тип нестандартной трудовой занятости: фриланс // Успехи современной науки. 2016;(11):10-12.
2. Ерёмкина И.Ю., Джиоева Ф.А. Система работы с молодыми специалистами в производственных организациях // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2014;(7):30-36.
3. Куксова О.Д. Развитие нестандартных форм занятости // Вестник ТвГУ. 2017;(2):195-199.
4. Цыганкова И.В. Виртуальная занятость – форма занятости будущего // Омский научный вестник. Серия Общество. История Современность. 2018;(2):128-131.
5. Чан Куок Нам. Мировые тенденции развития ИКТ // Глобальный научный потенциал. 2019;201-203.
6. Тагаров Б.Ж. Особенности новых форм реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Историко-экономические исследования. 2020;(1):56-79.
7. Докхильгова Д.М. Взаимодействие инновационных технологий и занятости // Тенденции развития науки и образования. 2019;(55):55-52.
8. Карпец О.В., Лейченко С.С., Рубинштейн Е.Д. Фриланс как форма нестандартной занятости на российском рынке труда // Актуальные тенденции и инновации в развитии российской науки. 2020;106-109.
9. Ерёмкина И.Ю., Джиоева Ф.А. Управление внутрикорпоративной карьерой молодых специалистов через систему наставничества // Нефть, газ и бизнес. 2013;(11): 60-65.
10. Харламова Т.Л., Мурашева Т.В. Переход на удаленную форму работы как ответ на вызовы цифровизации // Неделя науки СПбПУ. 2019;55-57.
11. Малышев А.А. Управленческие проблемы организации удаленной работы // Вектор экономики. 2020. 13 с.
12. Новикова И.В. Элементы концепции стратегии занятости населения в цифровой экономике // Мягкие измерения и вычисления. 2019;(10):58-63.
13. Корчагина И.А. Занятость молодежи: российские и зарубежные тенденции // Вестник Евразийской науки. 2019;(5):1-9.
14. Колесникова О.А., Стребков А.А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы // Социально-трудовые исследования. 2020;(4):57-67.
15. Кузьмицкая Т.В. Динамика занятости в процессе осуществления Четвертой промышленной революции // Экономическая наука сегодня. 2019;(10):55-60.

#### REFERENCES

1. Garkin I.N., Medvedev L.M., Klyuev A.V. Tip of non-standard labor employment: freelance. Achievements of modern science. 2016;(11):10-12. (in Russ.).
2. Eryomina I.Yu., Dzhioyeva F.A. Management of internal career of young specialists through the system of mentoring. Oil, gas and business. 2013;(11):60-65. (in Russ.).
3. Kuksova O.D. Development of non-standard forms of employment. TVER STATE UNIVERSITY Bulletin. 2017;(2):195-199. (in Russ.).
4. Tsygankova I.V. Virtual employment – a form of employment of the future. Omsk scientific bulletin. Series Society. History Present. 2018;(2):128-131. (in Russ.).
5. Chan Quok Nam. Global trends of ICT development. Global scientific potential. 2019. p. 201-203.
6. Tagarov B.Zh. Features of new forms of implementation of human capital in digital economy. Historical and economic researches. 2020;(1):56-79. (in Russ.).
7. Dokhkilgova D.M. Interaction of innovative technologies and employment. Trends of development of science and education. 2019;(55):55-52. (in Russ.).
8. Karpets O.V., Leychenko S.S., Rubenstein E.D. Freelance as a form of non-standard employment in the Russian labor market. Aktual'nye tendentsii i innovatsii v razvitii rossiiskoi nauki = Current trends and innovations in development of the Russian science. 2020. p.106-109. (in Russ.).
9. Eryomina I.Yu., Dzhioyeva F.A. System of work with young specialists in the production organizations. Problems of economy and management of an oil and gas complex. 2014;(7):30-36. (in Russ.).
10. Kharlamova T.L., Murasheva T.V. Transition to a remote form of work as answer to digitalization calls. Week of science of SPBPU. 2019. p.55-57. (in Russ.).

11. Malyshev A.A. Administrative problems of the organization of distant work. Vektor ekonomiki = Economy vector. 2020. p. 13. (in Russ.).
12. Novikova I.V. Elements of the concept of strategy of employment of the population in digital economy. Myagkie izmereniya i vychisleniya = Soft measurements and calculations. 2019;(10):58-63. (in Russ.).
13. Korchagina I.A. Employment of youth: Russian and foreign trends. The Eurasian Scientific Journal. 2019;(5):1-9. (in Russ.).
14. Kolesnikova O.A., Strebkov A.A. Expansion of practice of use of remote employment: problems, decisions, prospects. Social and labor research. 2020;(4):57-67. (in Russ.).
15. Kuzmitskaya T.V. Dynamics of employment in the course of implementation of the Fourth industrial revolution. Ekonomicheskaya nauka segodnya = Economic science today. 2019;(10):55-60. (in Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ирина Юрьевна Ерёмкина** – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории, факультет международного энергетического бизнеса, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва, Россия.

**Irina Yu. Eremina** – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Head of the Economics Theory Department, Faculty of International Energy Business, Gubkin Russian State University of Oil and Gas, Moscow, Russia. irinargung@mail.ru



**Алёна Вячеславовна Чупрова** – соискатель кафедры экономической теории, факультет международного энергетического бизнеса, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва, Россия.

**Alena V. Chuprova** – applicant at the Department of Economic Theory, Faculty of International Energy Business, Gubkin Russian State University of Oil and Gas, Moscow, Russia. chuprovaalyona@mail.ru



**Георгий Олегович Эйрих** – аспирант кафедры экономической теории, факультет международного энергетического бизнеса, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) им. И.М. Губкина, Москва, Россия.

**Georgii O. Eirikh** – postgraduate student of the Economics Theory Department, Faculty of International Energy Business, Gubkin Russian State University of Oil and Gas, Moscow, Russia. eirikh11@mail.ru

#### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

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

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

Эйрих Г. О. – сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов, формирование выводов исследования.

#### AUTHORS' STATED CONTRIBUTIONS

Eremina I. Yu. – articulated the problem, developed the conceptual framework of the study, performed a critical analysis of the literature, logical y structured the material, wrote the conclusions.

Chuprova A.V. – articulated the problem, developed the conceptual framework of the study, performed a critical analysis of the literature, logical y structured the material, wrote the conclusions.

Eirikh G. O. – collected statistical data, designed tables and graphical representation of the results, wrote the conclusions.

*Статья поступила в редакцию 26.12.2020; после рецензирования 12.01.2021, принята к публикации 15.01.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 26.12.2020; after reviewing on 12.01.2021, it was accepted for publication on 15.01.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-54-63

УДК 331.556

JEL R 23

# АТОМИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА ПРИСУТСТВИЯ ЛЮДЕЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: ИЗМЕНЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ И ТРУДОВЫХ ПРАКТИК\*

**С.Н. Смирнов**

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Институт научной информации по общественным наукам РАН, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-9206-6167>

**АННОТАЦИЯ**

Объект исследования – пространство присутствия людей в России, изменение его масштабов и реализуемых в нем социально-трудовых практик в условиях пандемии COVID-19. Цель работы – определение масштабов влияния пандемии на сжатие пространства присутствия людей в стране, с одной стороны, и выявление перспектив возвращения к его прежним размерам и существовавшим до пандемии стереотипам социальных и трудовых практик населения, с другой стороны. Методы проведения исследования – анализ научной литературы, обработка имеющейся государственной и ведомственной транспортной статистики в части показателей, которые характеризуют интенсивность и дальность поездок жителей России в их динамике. Результат работы – оценка трансформаций потребительского поведения населения и его трудовой деятельности, обусловленных атомизацией пространства присутствия людей и устойчивости данных изменений в перспективном периоде. Область применения полученных результатов – выводы исследования могут быть использованы государственными органами управления при разработке государственных программ Российской Федерации, программ социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, а также для возможного уточнения целей развития страны на период до 2030 года.

**Ключевые слова:** пандемия; пространство присутствия людей; транспортная статистика; он-лайн заказы; дистанционная занятость; туристские поездки.

**Для цитирования:** Смирнов С.Н. Атомизация пространства присутствия людей в условиях пандемии: изменение социальных и трудовых практик. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):54-63. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-54-63.

## ORIGINAL PAPER

## SOCIAL ATOMIZATION DURING THE PANDEMIC: CHANGING SOCIAL AND LABOR PRACTICES

**S.N. Smirnov**

National Research University Higher School of Economics,  
Institute for Scientific Information on Social Sciences of the Russian Academy of Sciences, INION RAN,  
Moscow, Russia  
<http://orcid.org/0000-0002-9206-0167>

\* Статья написана по результатам проекта Российского фонда фундаментальных исследований № 19-29-07559 мк «Транзит, обмен, развитие: динамика человеческого капитала в сельских поселениях в условиях депопуляции и роста возвратной миграции (на примере Центрального федерального округа РФ)». / The article was written based on the results of the project of the Russian Foundation for Basic Research No. 19-29-07559 MK "Transit, exchange, development: the dynamics of human capital in rural settlements in conditions of depopulation and the growth of return migration (on the example of the Central Federal District of the Russian Federation)".

**ABSTRACT**

The object of this research is the space of people's presence in Russia, the changes in its scale, and the social and labor practices implemented during the COVID-19 pandemic. The aim of the study is to assess the impact of the pandemic on the compression of the space of people's presence in the country, on the one hand, and to identify the prospects of returning to the previous size and stereotypes of social and labor practices of the population before the pandemic, on the other hand. The author applies research methods such as analysis of scientific literature, processing of available state and departmental transport statistics according to indicators characterizing the intensity and distance of movement of Russian residents in their dynamics. The result of the study is the assessment of the changes in consumer behavior of the population and its labor activity due to the social atomization and the stability of these changes in the future. The findings of the study can be used by public authorities in the development of state programs of the Russian Federation, programs for the socio-economic development of the constituent entities of the Russian Federation, as well as for possible clarification of the goals of the country's development for the period up to 2030.

**Keywords:** pandemic; space of people's presence; transport statistics; online shopping; remote working; travel.

**For citation:** Smirnov S. N. Social atomization during the pandemic: changing social and labor practices. *Social and labor research*. 2021;43(2):54-63. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-54-63.

#### АТОМИЗАЦИИ ПРОСТРАНСТВА ПРИСУТСТВИЯ ЛЮДЕЙ: ВЛИЯНИЕ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ

Термин «атомизация» изначально использовался политологами, обозначавшими им распад связей в социуме, разобщение социальных групп, что в конечном счете повышает риски появления тоталитарных режимов [1]. Представители философских наук обращают внимание на то, что в современном обществе потребления «автономия индивида ставится выше моральных обязательств и социальных отношений» [2]. Однако такое понимание атомизации не отвечает предмету данной статьи, поскольку в ней рассматриваются проблемы, связанные не с разрывом социальных связей индивида, а с сужением территории его повседневного существования. И именно это понимается в данном случае как атомизация.

Еще одно понятие, которое целесообразно упомянуть в контексте заявленной темы статьи – это «сжатие пространства», используемого в работах экономико-географов. Последние рассматривают два его проявления: во-первых, коммуникативное сжатие, происходящее за счет улучшения транспортной доступности и развития информационных он-лайн технологий и, во-вторых, физическое сжатие, заключающееся в сокращении площади активно используемых территорий в том или ином административно-территориальном образовании [3]. Такая трактовка сжатия пространства оказывается ближе к предметному полю статьи, прежде всего в том, что связано с первым из двух указанных проявлений данного феномена.

Важно, однако, понять, насколько внешние воздействия форс-мажорного характера могут повлиять на атомизацию пространства присут-

ствия людей. Классическим примером подобного воздействия является пандемия COVID-19, охватившая практически все государства мира, за исключением нескольких мелких островных стран Океании<sup>1</sup>.

Россия также столкнулась с проблемой пандемии, и меры по ограничению ее масштабов были аналогичны тем, которые осуществлялись в большинстве других стран. Хотя масштабы и жесткость устанавливавшихся мер различались в отдельных субъектах Российской Федерации, с содержательной точки зрения они имели общий характер.

Так в соответствии с Указом мэра Москвы «О введении режима повышенной готовности» от 5 марта 2020 г. № 12-УМ в наиболее «жесткой» редакции, действовавшей более двух месяцев в апреле – июне 2020 г., большинство жителей столицы могли покидать места своего проживания только в случаях обращения за экстренной медицинской помощью, следования к месту работы, посещения продовольственных магазинов и аптек, выгула домашних животных не далее, как в 100 метрах от места проживания, а также выноса отходов до ближайших мусорных контейнеров.

Выезды за пределы оговоренной территории регламентировались различными механизмами – разрешениями на работу, пропусками для поездки в личных целях и т.п. Перевод на дистанционную занятость многих работников также способствовал тому, что условно может быть названо «атомизацией», или сжатием пространства, которое достаточно для нормального существования человека, удовлетворения его основных потребностей. При

<sup>1</sup> <http://14> стран, в которых нет коронавируса covid-19 на сегодня (topmira.com). (Дата обращения: 20 февраля 2021 г.).

Таблица 1 / Table 1

Перевозки пассажиров основными видами транспорта общего пользования в Российской Федерации, млн чел. /  
Transport of passengers by the main types of public transport in the Russian Federation, million people

Показатель / Indicator	Период / Period		
	Январь-март / January-March	Январь-июнь / January-June	Январь-сентябрь / January-September
Всего транспортом отраслей Минтранса России	2690,2	3915,4	6138,71
к аналогичному периоду 2019 г., %	95,6	67,9	70,7
в том числе			
- автомобильным (автобусным)	2403,4	3501,2	5433,92
к аналогичному периоду 2019 г., %	95,2	68,3	70,9
- железнодорожным	262,0	382,5	641,84
к аналогичному периоду 2019 г., %	99,3	66,5	71,4
из него:			
- пригородные (включая внутригородские) перевозки	238,7	349,6	586,02
к аналогичному периоду 2019 г., %	99,5	66,9	72,4
- междугородные и международные перевозки	23,3	32,9	55,82
к аналогичному периоду 2019 г., %	96,7	62,5	61,8
- воздушным	23,28	27,8	52,67
к аналогичному периоду 2019 г., %	94,1	48,2	53,1
из него:			
- внутренние перевозки	14,64	19,1	41,82
к аналогичному периоду 2019 г., %	98,9	57,5	74,3
- международные перевозки	8,64	8,7	10,85
к аналогичному периоду 2019 г., %	86,9	35,5	25,3

Источник / Source: Министерство транспорта Российской Федерации. Транспорт России. Информационно-статистический бюллетень. Январь-март 2020 года. Январь-июнь 2020 года. Январь-сентябрь 2020 года. Режим доступа: Министерство транспорта Российской Федерации (mintrans.gov.ru) / Ministry of Transport of the Russian Federation. Transport of Russia. Information and statistical bulletin. January-March 2020. January-June 2020. January-September 2020. Access mode: Ministry of Transport of the Russian Federation (mintrans.gov.ru)

этом одновременно в условиях имеющихся ограничений его деятельность на сузившемся жизненном пространстве становится менее диверсифицированной и в ряде случаев примитивизируется. Не смирившиеся с этим и считающие низкими риски, связанные с коронавирусом, сформировали группу так называемых ковид-диссидентов, но для основной массы населения введенные ограничения действительно атомизировали пространство повседневного присутствия.

#### КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ОЦЕНКИ АТОМИЗАЦИИ

Процесс атомизации пространства присутствия людей может быть охарактеризован количественно. Некоторые из показателей, которые могут быть использованы для соответствующих оценок, содержатся в публикуемом с квартальной периодичностью Минтрансом России информационно-статистическом бюллетене «Транспорт России» по подведомственному транспорту. В частности, в нем публикуются данные о пассажирообороте и количестве перевезенных пассажиров.

Данные, представленные в табл. 1, свидетельствуют, что в I квартале 2020 г. количество перевезенных пассажиров оставалось практически на уровне I квартала 2019 г., поскольку влияние каран-

тинных мер, введенных во второй половине марта, стало сказываться только к концу этого периода, и было незначительным. Однако во II квартале – самом жестком с точки зрения введенных антиковидных ограничений, произошло резкое сокращение числа перевезенных пассажиров. В результате по итогам I полугодия оно сократилось по сравнению с тем же периодом 2019 г. приблизительно на треть (с 5,8 до 3,9 млрд чел.), в т. ч. авиационным транспортом, осуществляющим перевозки на более длинные расстояния – более, чем на 1/3.

По завершении первой волны коронавируса летом 2020 г. и снятия некоторых из действовавших ограничений пассажирские потоки стали постепенно увеличиваться, но кардинальное отставание от показателей 2019 г. к завершению III квартала преодолено не было. Более того, число перевезенных пассажиров в III квартале 2020 г., составив 2,2 млрд чел., оказалось на 0,7 млрд чел. меньше по сравнению с III кварталом 2019 г.

Интенсивность сжатия пространства проявилась, как это видно из табл. 1, прежде всего на глобальном (мировом) и страновом (Российская Федерация в целом) уровнях. Так, перевозки пассажиров воздушным транспортом в I-III кварталах 2020 г. по сравнению с тем же периодом про-

Таблица 2 / Table 2

Средняя дальность поездки пассажира на автомобильном и железнодорожном транспорте в Российской Федерации, км  
/ Average distance traveled by a passenger by car and rail in the Russian Federation, km

Показатель / Indicator	Период / Period		
	Январь-март / January-March	Январь-июнь / January-June	Январь-сентябрь / January-September
Автомобильный (автобусный) транспорт			
2019 г.	10,7	10,8	15,5
2020 г.	10,7	10,7	10,8
Железнодорожный транспорт			
2019 г.	94,4	101,1	163,2
2020 г.	93,1	88,6	95,3
Из общих перевозок пассажиров железнодорожным транспортом:			
- пригородные (включая внутригородские) перевозки			
2019 г.	30,6	31,4	44,2
2020 г.	30,6	30,9	31,7
- междугородные и международные перевозки			
2019 г.	728,6	794,7	1412,4
2020 г.	733,9	702,1	762,6

Источник / Source: Министерство транспорта Российской Федерации. Транспорт России. Информационно-статистический бюллетень. Январь-март 2020 года. Январь-июнь 2020 года. Январь-сентябрь 2020 года. Режим доступа: Министерство транспорта Российской Федерации (mintrans.gov.ru) / Ministry of Transport of the Russian Federation. Transport of Russia. Information and statistical bulletin. January-March 2020. January-June 2020. January-September 2020. Access mode: Ministry of Transport of the Russian Federation (mintrans.gov.ru).

шлого года сократились на 46,9% (с 99,1 до 52,7 млн чел.), в т. ч. внешние перевозки – на 74,7% (с 42,9 до 10,9 млн чел.). В меньшей степени сжатие пространства произошло на уровне субъектов Российской Федерации: перевозки автомобильным (автобусным) транспортом снизились на 29,1%, а пригородным железнодорожным (включая внутригородские перевозки) – на 27,6% (соответственно с 7,7 до 5,4 млрд чел. и с 899,5 до 641,8 млн чел.).

Для оценки степени сжатия, или атомизации теоретически может быть использован еще один показатель – средняя дальность поездки пассажира, включая поездки на тех видах транспорта, которыми он пользуется практически ежедневно. Результаты расчетов оказались неоднозначными (табл. 2).

Так, средняя дальность поездки на автомобильном (автобусном) транспорте, практически не изменившаяся в I полугодии 2020 г. сравнению с I полугодием 2019 г., за первые 9 месяцев 2020 г. оказалась почти на 1/3 меньше. Аналогичная картина сложилась и в отношении поездок пассажиров на железнодорожном транспорте: если в первых полугодиях 2020 и 2019 гг. средняя дальность поездок оказалась практически одной и той же, то в январе-сентябре 2020 г. она оказалась уже на 41,6% меньше. Основной вклад в это сокращение внесли междугородные и международные пассажирские перевозки железнодорожным транспортом, что объясняется закрытием внешних границ

страны и ограничением перевозок между регионами Российской Федерации: уже в I полугодии 2020 г. средняя дальность поездок в этом случае уменьшилась незначительно – всего на 11,7%, в то время как в январе-сентябре 2020 г. – уже на 46% по сравнению с теми же периодами 2019 г. По-видимому, этот рост объясняется невозможностью следовать в условиях пандемии традиционным стереотипам отдыха в разгар отпускного сезона, приходящегося именно на III квартал года. Это подтверждается данными Ассоциации туроператоров России (АТОР), согласно которым, в 2020 г. количество внутренних туристских поездок составило 40-42 млн, что оказалось на 35-40% меньше по сравнению с 2019 г., когда таких поездок было 68 млн<sup>2</sup>.

Введенные ограничения на транспортные перемещения, особенно в международных перевозках, сказались на объеме внешней торговли транспортными услугами. Так, внешнеторговый оборот транспортных услуг в части пассажирских перевозок, рассчитанный по методологии платежного баланса, в I полугодии 2020 г. составил 2439 млн долл. США, сократившись по сравнению с тем же периодом 2019 г. на 54,2%, в т.ч. экспорт – 1354 млн долл. с сокращением на 58%, а импорт – 1085 млн долл. с сокращением на 48,3%. При этом, как и в

<sup>2</sup> Внутренний туризм в России сократился на 35-40% по итогам года. <https://tourism.interfax.ru/ru/news/articles/75717/>. (Дата обращения: 3 марта 2021 г.)

случае с грузооборотом в самой России, внешне-торговый оборот транспортных услуг в сфере грузовых перевозок не только не сократился, но даже увеличился до 6116 млн долл. США, или на 10,6%, в т. ч. экспорт – до 2498 млн долл., или на 22,6%, а импорт – до 3618 млн долл., или на 3,6%<sup>3</sup>.

Иными словами, пространство пребывания абсолютного большинства россиян в условиях пандемии действительно сузилось, и вопрос состоит в конечном счете в том, насколько необратимыми стали произошедшие изменения. При этом следует учитывать, что в значительной степени эти изменения определяются действующими ограничительными мерами в условиях пандемии. Однако нельзя не учитывать и того обстоятельства, что у многих граждан произошло привыкание к новым реалиям, которые оказались более комфортными по сравнению с теми, которые существовали до пандемии. Тем не менее окончательного ответа на поставленный вопрос пока еще не существует.

В ряде публикаций последнего времени анализируется феномен дезурбанизации, или деурбанизации, под которой понимается выезд населения прежде всего из крупных городов в сельскую местность, где выехавшие проводят большую часть времени. Этому процессу в немалой степени способствует развитие дистанционных технологий занятости для представителей многих профессий, исключая их обязательное присутствие на рабочем месте в офисе. Справедливо отмечается, что «гибридная занятость размывает территориальную фрагментацию рынков труда, превращая их в пространство без границ [4]. Таким образом, дезурбанизация в современных условиях охватывает в России не только и даже не столько дауншифтеров, но и вполне квалифицированную рабочую силу – будь то наемные работники, самозанятые или предприниматели. При этом происходит сжатие пространства постоянного присутствия конкретного человека. Кроме того, сокращается частота линейных перемещений между отдельными территориями.

#### ВОССТАНОВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКИ И ПЕРЕВОЗКИ ПассажиРОВ

В июне 2019 г. после завершения первой волны пандемии в регионах России стали постепенно смягчаться ограничения, связанные с коронавиру-

<sup>3</sup> Транспорт России. Информационно-статистический бюллетень. <https://mintrans.gov.ru/search?value=%D0%A2%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82+%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8>. (Дата обращения: 4 марта 2021 г.)

сом. В этот период отдельные виды экономической деятельности в стране стали постепенно восстанавливаться, тем более, что степень жесткости вторичных ограничений, введенных во время роста заболеваемости коронавирусом в октябре 2020 г. оказалась существенно меньше тех, которые были приняты в конце марта с последующим их ужесточением и фактическим локдауном в апреле-мае. Однако темпы восстановления заметно варьировали между отраслями, в целом же за год показатели большинства отраслей оказались хуже показателей 2019 г.

Так, при сокращении ВВП страны в 2020 г. на 3,1% инвестиции в основной капитал снизились в еще большей степени – на 4,1%. Индексы выпуска товаров и услуг по базовым видам экономической деятельности и промышленного производства составили соответственно 97,3% и 97,1%. Оборот розничной торговли сократился на сопоставимую с перечисленными величину – 4,1%, а вот объем платных услуг населению, деятельность поставщиков которых на начальных этапах пандемии была жестко ограничена – на существенно большую величину, которая составила 17,3%.

В условиях снижения экономической активности не мог не сократиться и объем грузоперевозок. Грузооборот уменьшился в соответствии со спадом экономической активности – на 4,9%, в т. ч. грузооборот железнодорожного транспорта – на 2,2%, а автомобильного – на 1,4%<sup>4</sup>.

Пассажирский транспорт по итогам 2020 г. в целом стал аутсайдером по показателям восстановления своей деятельности. Пассажирооборот составил 312,5 млрд пасс-км, или всего 45,2% по сравнению с пассажирированием 2019 г. Ситуация, таким образом, даже ухудшилась по сравнению с первыми тремя кварталами 2020 г. В наибольшей степени пассажирирование сократилось в части дальних перевозок: например, на воздушном транспорте – на 52,5%. В то же время пассажирирование автомобильного (автобусного) и железнодорожного транспорта сократилось в существенно меньшей степени – соответственно на 29,1% и 41,3%, однако эти показатели также ухудшились по сравнению с январем-сентябрем 2019 г. Иными словами, процесс, который мы называем атомизацией, или сжатием пространства для индивидуумов, в условиях постепенного восстановления экономики России в целом не получил обратного вектора развития. При этом относительно низкий рост цен на

<sup>4</sup> Социально-экономическое положение России – 2020 г. [https://gks.ru/bgd/regl/b20\\_01/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b20_01/Main.htm). (Дата обращения: 3 марта 2021 г.)

услуги пассажирского транспорта в 2020 г., составивший 1,1 %, не стимулировал рост пассажирских перевозок. Для сравнения можно отметить, что наиболее заметно подорожали востребованные во время пандемии медицинские услуги (на 4,3 %), услуги страхования (на 3,3 %), услуги связи, что может быть связано с их востребованностью при развитии дистанционных форм занятости (на 3,1 %). С другой стороны, наиболее низким оказалось увеличение цен на услуги организаций культуры (на 2 %), образования (на 1,9 %) и физкультуры и спорта (на 1,5 %). Подешевели (на 0,5 %) услуги зарубежного туризма, фактически сошедшего на нет во II квартале 2020 г. Интересно также и то, что в январе-сентябре 2020 г. наиболее быстро в стране дорожали услуги пассажирского транспорта «повседневного» пользования (прежде всего, городского), в то время как стоимость междугородних и международных перевозок либо увеличилась в меньшей степени, либо вообще снизилась. Так, проезд на городском электрическом транспорте в сентябре 2020 г. подорожал на 4,8 % по сравнению с сентябрем 2019 г. (в т. ч. в метро – на 5,6 %). При росте стоимости проезда на пригородном поезде на 2,6 % проезд в купейном вагоне скорого фирменного поезда дальнего следования, в расчете на 100 км пути подорожал всего на 0,9 %, а в купейном вагоне скорого фирменного поезда дальнего следования он даже подешевел на 0,1 %. Наиболее же значительным оказалось снижение стоимости полетов: в расчете на 1000 км пути в салоне экономического класса самолета, составившее 10,7 %.

Падение пассажирских перевозок не могло не отразиться на экономических показателях осуществляющих их предприятий. Если, например, в январе – сентябре 2019 г. прибыль до налогообложения в междугородних и международных пассажирских перевозках железнодорожным транспортом составила 121,7 млрд руб.<sup>5</sup>, то в январе – сентябре 2020 г. был получен убыток в размере 17,2 млрд руб. Соответствующие показатели в перевозках пассажиров железнодорожным транспортом в пригородном сообщении составили соответственно 3,1 и -15 млрд руб., внутренним водным пассажирским транспортом – 99,9 и – 578 млн руб., автомобильным (автобусным) пассажирским транспортом в международном сообщении по расписанию – 61,3 и -91,5 млн руб.

Традиционно убыточные виды пассажирского транспорта (прежде всего городского) получили еще большие убытки. Убытки автобусного

<sup>5</sup> Речь здесь и ниже идет о прибыли и убытках крупных и средних организациях транспорта.

транспорта по регулярным внутригородским и пригородным перевозкам возросли с 11,9 до 43,4 млрд руб., или в 3,7 раза, метрополитенов – с 8,8 до 26,3 млрд руб., или практически в 3 раза, троллейбусного транспорта – с 834,5 млн руб. до 3 млрд руб., или в 3,6 раза, трамвайного транспорта – с 1,4 до 3 млрд руб., или в 2,2 раза, а автобусного транспорта по перевозкам в междугородном сообщении – с 72,6 до 346,3 млн руб. Убытки сократились в перевозках пассажиров морским транспортом (с 676,9 до 423,7 млн руб., или в 1,6 раза), а перевозки в такси перестали быть убыточными (если в январе – сентябре 2019 г. убытки составили 98,5 млн руб., то в том же периоде 2020 г. была получена прибыль в размере почти 3 млн руб.)<sup>6</sup>. Ухудшение в целом экономических показателей пассажирских перевозок в 2020 г. тоже явилось следствием сжатием пространства присутствия людей, которые реже пользовались общественным транспортом, не обеспечивая его загрузку.

В целом же по итогам 2020 г. оказалось, что после некоторого восстановления пассажирооборота после снятия части ограничений к концу года отставание от его объемов, зафиксированных в 2019 г., оказалось весьма значительным (рис. 1).

## ПЕРСПЕКТИВЫ ВЫХОДА

### ИЗ АТОМИЗИРОВАННОГО ПРОСТРАНСТВА

Итак, пандемия, как свидетельствует проведенный анализ транспортной статистики, существенно ограничила пространство ежедневного присутствия россиян, атомизировав его городской квартирой или загородным домом. Однако ответа на принципиальный вопрос, сохранится ли это сжатие и в дальнейшем и если да, то в каких масштабах, пока еще нет. Иначе говоря, нужно понять, если исключить пандемию как фактор появления данного феномена, то готовы ли будут граждане, привыкшие жить в новых условиях, вернуться к прежнему образу жизни? А снятие в будущем всех существующих ограничений станет ли фактором восстановления пространства в его прежних измерениях? И, наконец, насколько произошедшие в период пандемии очевидные изменения в психологии значительной части населения, взвешивании ими рисков станут фактором, тормозящим данный процесс?

Соответствующий анализ, как мне представляется, должен быть проведен по трем основным направлениям.

<sup>6</sup> Социально-экономическое положение России – 2020 г. [https://gks.ru/bgd/regl/b20\\_01/Main.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b20_01/Main.htm). (Дата обращения: 3 марта 2021 г.)

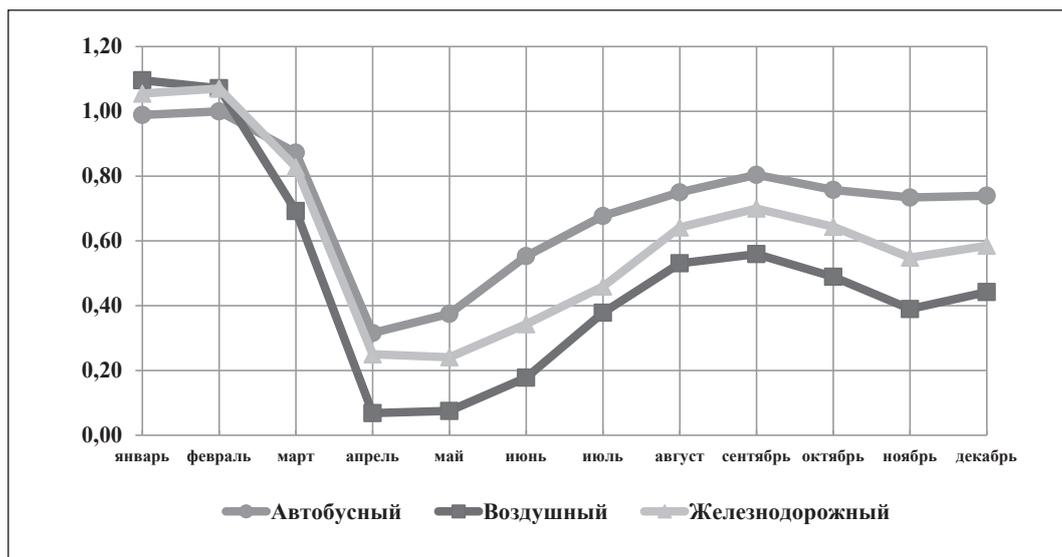


Рис. 1 / Fig. 1. Пассажи́рооборот в Российской Федерации в 2020 г. относительно 2019 г. / Passenger turnover in the Russian Federation in 2020 compared to 2019

Источник / Source: Пассажи́рооборот по видам транспорта общего пользования. <https://www.fedstat.ru/organizations> (дата обращения: 10 марта 2021 г.) / Passenger traffic by public transport. <https://www.fedstat.ru/organizations> (accessed on March 10, 2021).

Первое из них – это оценка готовности инфраструктуры обслуживания потребностей граждан, оказавшихся в вынужденной, а в дальнейшем, возможно, и в добровольной самоизоляции. В условиях жесткого карантина в апреле – мае 2020 г. произошло быстрое развитие онлайн заказов, которые способствовали постепенному, хотя и не в полной мере, восстановлению потребительского рынка страны [5]. В 2020 г. существенно расширилась бытовая инфраструктура удовлетворения текущих потребностей россиян, а именно, технологии онлайн заказов продовольственных и промышленных товаров и их курьерской доставки. В этом смысле Россия оказалась в мировом тренде. И связанные с этим новые технологии взаимодействия граждан с поставщиками необходимых им товаров и трансформация потребительского поведения, по-видимому, сохранится надолго. По мнению вице-президента по продажам и маркетингу DHL Express Линдерта ван Дельфта, жизнь уже никогда не «вернется в привычное русло», поскольку «новые пользователи, которые вынуждены были по необходимости перейти на онлайн-шопинг, вероятно, продолжат совершать покупки в интернет-магазинах, осознав, насколько это просто и удобно»<sup>7</sup>. Таким образом, онлайн шопинг является одним из факторов сохранения атомизированного, сжатого пространства.

<sup>7</sup> Тренды 2021 года в области логистики и доставки. <https://express.dhl.ru/mezhdunarodnaya-dostavka/eksport-dlya-internet-magazinov/sovety-v-oblasti-elektronnoy-torgovli/trendy-2021-goda-v-oblasti-logistiki-i-dostavki/>. (Дата обращения: 11 марта 2021 г.)

Второе направление оценок связано с возможностями получения доходов, которые необходимы для граждан, находящихся в вынужденной или добровольной самоизоляции. Что касается получателей социальных трансфертов (в первую очередь, пенсий), для которых они являлись единственным источником дохода, то изменение пространства постоянного присутствия на таких гражданах не сказалось. Для значительной части тех, у кого основным источником средств существования являлись доходы от занятости, ситуация в 2020 г., особенно в период действия наиболее жестких ограничений изменилась принципиально. Эти изменения не затронули только тех, кто был занят в системах жизнеобеспечения, остановить которые было невозможно (здравоохранение, городская инфраструктура, включая общественный транспорт, торговля продовольственными товарами и др.). Не занятые в этих видах экономической деятельности разделились на две группы.

К первой, относительно малочисленной относились полностью утратившие возможность получать доходы от трудовой деятельности из-за прекращения деятельности организаций в которых они были заняты (например, магазины, торгующие непродовольственными товарами, организации бытового обслуживания) или сокращения масштабов работы (в частности, организация работы ресторанов только на вынос). Часть таких граждан временно перешла на работу курьерами, потребность в которых возросла в условиях развития дистанционной торговли, а часть, зарегистрировавшись в качестве безработных, стали получать пособия по безрабо-

тице. Количество безработных, состоявших на учете в органах государственной службы занятости, увеличилось с 727 тыс. чел. в конце марта 2020 г. до 3687 тыс. чел. в конце сентября, после чего по мере восстановления экономики и роста доходов от занятости стало постепенно снижаться, и в конце января 2021 г. составило 2529 тыс. чел.<sup>8</sup>

Другая часть работников не утратили возможность получать доходы от занятости, однако их пространство повседневного присутствия атомизировалось, поскольку они перешли на дистанционные формы занятости. Это часть работников органов государственного и муниципального управления и офисных работников, занятые в образовательных организациях, работники коммерческих структур, чья деятельность не связана с материальным производством и оказанием бытовых услуг, требующих личного присутствия клиента и др. Снятие обязательности дистанционной занятости не означало непременно возвращения части таких работников в докарантинный период.

Данный феномен был обусловлен двумя основными причинами. Во-первых, он была связана с поведением работодателей, некоторые из которых поняли преимущества дистанционной занятости наемных работников – за счет сокращения затрат на аренду офисных помещений при уменьшении числа работников, занятых в режиме постоянного присутствия, а также снижения затрат на оплату работ сотрудников.

Так, Генеральный директор студии анимации Blaster E. Мараев «полностью расформировал московскую команду и начал набирать людей из регионов», что позволило ему сократить расходы на оплату постоянных сотрудников почти в два раза при отсутствии разницы в качестве работы. Занятые в таком режиме видят преимущество такой занятости в том, что не нужно тратить время на поездки на работу, «чистить машину от снега зимой: я проснулся и, по сути, уже в офисе, а регулярные звонки держат в тонусе» [7].

О потенциале сохранения дистанционной занятости свидетельствуют результаты социологических опросов. Представленные в феврале 2021 г. ВЦИОМом данные показали, что на момент его проведения 11 % опрошенных работали в основном удаленно и 12 % – в комбинированном режиме (соответствующие доли до пандемии составили соответственно 4 % и 6 %). При этом каждый

<sup>8</sup> Информация о социально-экономическом положении России – 2021 г. [https://gks.ru/bgd/free/B21\\_00/main.htm](https://gks.ru/bgd/free/B21_00/main.htm). (Дата обращения 19 марта 2021 г.)

четвертый респондент находил в удаленной работе больше плюсов, чем минусов. Говоря о перспективах, к дистанционной работе склонялись 8 % опрошенных и к комбинированной – 23 %<sup>9</sup>. Таким образом, имеется определенный потенциал сохранения атомизации пространства, сложившейся в период пандемии в условиях расширения дистанционной занятости.

Третье направление, которое целесообразно проанализировать при оценке перспектив расширения пространства повседневного присутствия людей – это туристские поездки граждан России. В январе-декабре 2020 г. в коллективных средствах размещения страны были размещены 38,8 млн граждан России, что составило менее 2/3 числа размещенных в январе-декабре 2019 г. Количество же выездных туристских поездок граждан Российской Федерации сократилось в еще большей степени – с 45,3 млн в 2019 г. до 12,4 млн в 2020 г., или почти на ¾. В отличие от двух предыдущих рассмотренных направлений возможного возвращения к допандемическому образу жизни, барьеры выхода из атомизированного пространства здесь носят не технологический, а административный характер. Снятие ограничений на посещение отдельных стран, равно как и отдельных регионов Российской Федерации будет неизбежно сопровождаться восстановлением выездного и внутреннего туристских потоков. Естественным ограничением станут реальные располагаемые денежные доходы населения, которые в 2020 г. сократились по сравнению с 2019 г., согласно оценке Росстата, на 3,5 %<sup>10</sup>. О стремлении россиян восстановить свои модели туристского потребления свидетельствуют несколько обстоятельств – во-первых, популярность продленной на первое полугодие 2021 г. программы туристского кешбэка, в соответствии с которой за счет субсидий из федерального бюджета, которые выделяются АО «Национальная система платежных карт» туристам, которые приобрели туры или круизы по стране, а также забронировали отели может быть возмещено 20% стоимости покупки (но не более 20 тыс. руб.) [8]. По данным на 22 марта 2020 г. было приобретено туров с кешбэком уже на 1 млрд руб. из 2 млрд руб., которые выделены на финансирование программы при том, что программа стар-

<sup>9</sup> Удаленная работа по-русски: плюсы и минусы. Аналитический обзор. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy>. Дата обращения 21 марта 2021 г.

<sup>10</sup> Информация о социально-экономическом положении России – 2021 г. [https://gks.ru/bgd/free/B21\\_00/main.htm](https://gks.ru/bgd/free/B21_00/main.htm). (Дата обращения 19 марта 2021 г.)

товала всего четырьмя днями раньше<sup>11</sup>. С другой стороны, из опрошенных сервисом OneTwoTrip около 1,5 тыс. потенциальных туристов 85 % рассматривали возможность проведения весеннего отпуска за рубежом<sup>12</sup>.

### ВЫВОДЫ

Итак, проведенный анализ статистических данных подтвердил выдвинутую гипотезу о произошедшей в условиях пандемии атомизации, или сжатии пространства повседневного присутствия жителей России. Обратный процесс происходит достаточно медленно и, судя по всему, в некоторых своих проявлениях возвращение к прежнему образу жизни у многих не произойдет.

Это прежде всего относится к отказу от личного посещения магазинов в прежних масштабах, заменяемому на онлайн заказы продуктов питания и промышленных товаров с их последующей доставкой курьерскими службами. Преимущества такого способа получения продуктов, экономящего время, ранее необходимое для личного посещения магазинов, оценены многими, в первую очередь, при покупке продовольствия.

Выход из дистанционной занятости носил массовый характер. Однако, к прежним масштабам она вряд ли вернется – во всяком случае, к ранее работавшим в режиме онлайн добавятся те наемные работники, работодатели которых оценили дополнительные экономические эффекты такой модели, а также комбинированной модели с редкими ситуационными случаями посещения офисов.

Восстановление туристских потоков в прежнем размере представляется вероятным при условии роста экономики и доходов населения. Незначительное его сокращение возможно за счет чисто психологического фактора, а именно, возникнове-

ния у некоторых туристов страха перед пандемией. Однако влияние этого фактора представляется статистически малозначимым. В любом случае «россияне готовы путешествовать, несмотря на коронавирус. Просто делать это мы будем немного иначе, чем раньше» [9].

Имеет смысл также обратить внимание на такой фактор атомизации, как подготовленность местной инфраструктуры к новым трендам, прежде всего, в том, что относится к временной или постоянной миграции горожан в сельскую местность. Справедливо отмечается, что «переселенцы не только обустривают свое жилье, но и меняют общий контекст удаленных территорий» и «даже временное пребывание горожан в деревне приносит позитивные инновации» [10]. При повышении комфортности новых мест постоянного проживания положительная тенденция разгрузки крупных городов может получить определенное развитие.

Прогноз развития новых практик, сложившихся в 2020 г. в России, очевидно, потребует реакции со стороны органов государственного управления в сферах, как минимум, региональной, транспортной и социальной политики.

В заключение отметим, что атомизацию, или сжатие пространства повседневного присутствия людей нельзя оценивать только как сугубо положительный или сугубо отрицательный феномен. К числу отрицательных безусловно относится сужение пространства социального общения людей в физическом пространстве и замещение его виртуальными коммуникациями, однако это составляет предмет самостоятельного исследования. Поставленные в статье вопросы безусловно требуют дальнейших исследований, основанных на анализе как государственной статистики, так и результатов социологических опросов и конкретизации мер государственной политики в период после завершения пандемии. Речь прежде всего идет о возможном уточнении целей развития страны на период до 2030 года.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Малышев М.А. Концепция тоталитаризма в творчестве Ханны Арндт. Научный ежегодник Института философии и права Уральского отделения Российской академии наук. 2010; вып. 10; 297-328.
2. Ильин А.Н. Социальная атомизация и ослабление политической активности в условиях консюмеризма. Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». 2015;(5) (сентябрь-октябрь):58-82.
3. Романова Е.А., Виноградова О.Л., Фризина И.В. Эффект сжатия социально-экономического пространства в условиях приграничья (на примере СЗФО). Балтийский регион. 2015;3(25):38-61.
4. Дмитриев М. Как новые технологии меняют экономику пространства и времени. Вестник Европы. LV; 28.12.2020. <http://www.vestnik-evropy.ru/issues/kak-novye-tekhnologii-menyayut-ekonomiku-prostranstva-i-vremeni.html>. (Дата обращения: 2 марта 2021 г.)

<sup>11</sup> Россияне уже приобрели туров с кэшбеком более чем на 1 млрд. рублей. <https://www.business.ru/news/23140-rossiyane-ujе-priobrelі-turov-s-keshbekom-bolee-chem-na-1-mlrd-rubley>. (Дата обращения 24 марта 2021 г.)

<sup>12</sup> Российские туристы массово уедут за границу ещё до лета. <https://www.tourprom.ru/news/49499/>. (Дата обращения 24 марта 2021 г.)

5. Смирнов С.Н. Влияние пандемии COVID-19 на потребительский рынок России: статистический анализ. Социальные инновации и социальные науки. 2020;2(2):149-159. <https://sns-journal.ru/ru/archive/2-2020/vchera-i-segodnia/vliianie-pandemii-covid-19-na-potrebitel-skii-rynok-rossii-statisticheskii-analiz/> (Дата обращения: 30 апреля 2021 г.)
6. Гурова И.М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта. МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020;11(2):128-147. <https://cyberleninka.ru/article/n/distsionnaya-rabota-kak-trend-vremeni-rezultaty-massovogo-opyta>. (Дата обращения: 30 апреля 2021 г.)
7. Соколова А. Я закрыл московский офис и набрал людей из регионов. Сколько можно сэкономить на людях из провинции и насколько им выгодно работать на Москву. [https://www.the-village.ru/business/rabota/ya-rabotayu-na-moskvu?fbclid=IwAR0hvJ8V3W0FJwGOU96bf54NJHdym5ofWXmHdaAiNZ-fbdmRyTEcZwxn\\_wE](https://www.the-village.ru/business/rabota/ya-rabotayu-na-moskvu?fbclid=IwAR0hvJ8V3W0FJwGOU96bf54NJHdym5ofWXmHdaAiNZ-fbdmRyTEcZwxn_wE) (Дата обращения: 21 марта 2021 г.)
8. Владимиров Е. Программу туристического кешбэка продлили на 2021 год. <https://rg.ru/2021/03/24/programmu-turisticheskogo-keshbeka-prodlili-na-2021-god.html>. (Дата обращения: 24 марта 2021 г.)
9. Кромочкин А. Как пандемия изменила туризм и что нас ждет в 2021 году. <https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/5fdca8079a794710499353c8>. (Дата обращения: 30 апреля 2021 г.)
10. Покровский Н.Е., Макшанчикова А.Ю., Никишин Е.А. Обратная миграция в условиях пандемического кризиса: внегородские пространства России как ресурс адаптации. Социологические исследования. 2020;(12):54-64.

## REFERENCES

1. Malyshev M.A. The concept of totalitarianism in the works of Hannah Arendt. Scientific Yearbook. Institute of Philosophy and Law. The Russian Academy of Sciences. Ural branch. 2010;10:297–328. (in Russ.).
2. Ilyin A.N. Social atomization and the weakening of political activity in the context of consumerism. Informational portal «Knowledge. Understanding. Skill». 2015;(5)(September-October):58-82. (in Russ.).
3. Romanova Ye.A., Vinogradova O.L., Frizina I.V. The effect of compression of the socio-economic space in the conditions of the border area (on the example of the Northwestern Federal District). Baltic region. 2015;3(25):38-61. (in Russ.).
4. Dmitriev M. How new technologies are changing the economy of space and time. Bulletin of Europe. LV; 28.12.2020. <http://www.vestnik-evropy.ru/issues/kak-novye-tehnologii-menyayut-ekonomiku-prostranstva-i-vremeni.html>. (accessed on March 2, 2021).
5. Smirnov S. N. Impact of the COVID-19 pandemic on the Russian consumer market: statistical analysis. Social innovations and social sciences. 2020;2(2):149-159. <https://sns-journal.ru/ru/archive/2-2020/vchera-i-segodnia/vliianie-pandemii-covid-19-na-potrebitel-skii-rynok-rossii-statisticheskii-analiz/>. (accessed on April 30, 2021).
6. Gurova I. M. Remote work as a trend of time: results of mass experience. MIR (Modernization. Innovation. Development). 2020;11(2):128-147. <https://cyberleninka.ru/article/n/distsionnaya-rabota-kak-trend-vremeni-rezultaty-massovogo-opyta>. (accessed on April 30, 2021).
7. Sokolova A. I closed the Moscow office and recruited people from the regions. How much you can save on people from the provinces and how profitable it is for them to work for Moscow. [https://www.the-village.ru/business/rabota/ya-rabotayu-na-moskvu?fbclid=IwAR0hvJ8V3W0FJwGOU96bf54NJHdym5ofWXmHdaAiNZ-fbdmRyTEcZwxn\\_wE](https://www.the-village.ru/business/rabota/ya-rabotayu-na-moskvu?fbclid=IwAR0hvJ8V3W0FJwGOU96bf54NJHdym5ofWXmHdaAiNZ-fbdmRyTEcZwxn_wE). (accessed on March 21, 2021).
8. Vladimirov Ye. The tourist cashback program was extended for 2021. <https://rg.ru/2021/03/24/programmu-turisticheskogo-keshbeka-prodlili-na-2021-god.html>. (accessed on March 24, 2021).
9. Kromochkin A. How the pandemic has changed tourism and what awaits us in 2021. <https://trends.rbc.ru/trends/social/cmrm/5fdca8079a794710499353c8>. (accessed on April 30, 2021).
10. Pokrovsky N.E., Makshanchikova A.Yu., Nikishin E.A. Reverse migration in pandemic crisis: Russia's out-of-town spaces as an adaptation resource. Sociological Studies. 2020;12:54–64. (in Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Сергей Николаевич Смирнов** – доктор экономических наук, заведующий Центром анализа социальных программ и рисков Института социальной политики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», ведущий научный сотрудник Института научной информации по общественным наукам РАН, Москва, Россия

**Sergei N. Smirnov** – Dr. Sci (Econ.), Head of the Centre for Social Programmes and Risks Analysis, Institute for Social Policy, National Research University Higher School of Economics; Leading Researcher, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences (INION RAN), Moscow, Russia [sernsmirnov@mail.ru](mailto:sernsmirnov@mail.ru)

*Статья поступила в редакцию 30.03.2021; после рецензирования 22.04.2021, принята к публикации 24.04.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 30.03.2021; after reviewing on 22.04.2021, it was accepted for publication on 24.04.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-64-76

УДК 331.104.2

JEL J63: J22

# ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ УРБАНИЗАЦИИ

**В.Г. Булавко**Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь  
<https://orcid.org/0000-0002-9079-8444>

## АННОТАЦИЯ

В статье исследуются проблемы, связанные с перспективным развитием стратегических направлений по формированию новых форм и методов управления социально-трудовыми процессами в условиях осуществляющейся урбанизации и динамично изменяющихся экономических отношений. На основе анализа существующих теоретических и теоретико-методологических аспектов и имеющегося опыта обосновывается подход автора к проблемам, связанным с необходимостью построения системы управления социально-трудовыми отношениями, внедрение которой в практику хозяйствования будет способствовать повышению уровня управленческой деятельности в этой сфере и предполагать использование элементов государственных подходов и рыночных аспектов в зависимости от конкретно складывающихся условий в экономической и общественной жизни, в том числе осуществляющейся урбанизации. Доказано, что возрастание роли социально-трудовых отношений связано с внедрением в систему экономических и общественных процессов интеллектуального труда, ценности знаний и повышения уровня их использования в ходе превращения индустриального общества в информационное. Выделены и определены наиболее эффективные пути трансформации социально-трудовых отношений в условиях осуществляющейся урбанизации.

Используя методологические инструменты – системный анализ и системный подход, автором обоснована архитектура будущих социально-трудовых отношений во взаимосвязи и единстве с происходящими общественными и производственными процессами с уточнением и детализацией стоящих целей в конкретные задачи, решение которых возможно с использованием экономико-математических методов на базе информационных технологий. Наиболее вероятным главным трендом трансформации и формирования нового уровня социально-трудовых отношений в перспективе может стать направление, объединяющее процессы вовлечения и участия населения в принятие ключевых политических решений, а также вопросы комплексного характера охраны здоровья, на принципах которых осуществляется устойчивое и эффективное развитие экономики в целом. При этом, в качестве основных трендов реализации направления будут выступать: цифровизация экономических и общественных процессов; изменение городской среды; уход населения из городов (процесс обратный урбанизации); особенности и проблемы планирования развития городов.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения; свободный рынок; урбанизация; стоимость недвижимости; качество жизни; программы развития городов; технологические тренды; личная безопасность; устойчивое развитие.

**Для цитирования:** Булавко В.Г. Трансформация социально-трудовых отношений в процессе урбанизации. *Социально-трудовые исследования.* 2021;43(2):64-76. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-64-76.

ORIGINAL PAPER

# TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF URBANIZATION

**V.G. Bulavko**Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus  
<https://orcid.org/0000-0002-9079-8444>

© Булавко В.Г., 2021

**ABSTRACT**

The article examines the problems associated with the long-term development of strategic directions for the formation of new forms and methods of managing social and labor processes in the context of ongoing urbanization and dynamically changing economic relations. Based on the analysis of the existing theoretical, theoretical and methodological aspects and the available experience, the author's approach to the problems associated with the need to build a system for managing social and labor relations is substantiated, the introduction of which into business practice will contribute to an increase in the level of managerial activity in this area and assume the use of elements of state approaches and market aspects depending on the specific conditions of economic and social life, including ongoing urbanization. It is proved that the increasing role of social and labor relations is associated with the introduction of intellectual labor into the system of economic and social processes, the value of knowledge, and an increase in the level of their use in the transformation of industrial society into an information society. The most effective ways of transforming social and labor relations in the context of ongoing urbanization are highlighted and determined. Using methodological tools-system analysis and a systematic approach, the author substantiates the architecture of future social and labor relations in interconnection and unity with the ongoing social and industrial processes with the clarification and detailing of goals in specific tasks, the solution of which is possible with the help economic and mathematical methods based on information technology. The main trends of transformation and the formation of a new level of social and labor relations in the future may be the direction that unites the processes of involvement and participation of the population in making key political decisions, as well as complex issues on health care, based on the principles of sustainable and effective development of the economy as a whole. At the same time, the main trends for the implementation of the direction will be the digitalization of economic and social processes; changes in the urban environment; population leaving cities (reverse urbanization process); features and problems of urban planning.

**Keywords:** social and labor relations; free market; urbanization; property value; quality of life; urban development programs; technological trends; personal security; sustainable development

**For citation:** Bulavko V. G. Transformation of social and labor relations in the context of ongoing urbanization. *Social and labor research*. 2021;43(2):64-76. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-64-76.

**ВВЕДЕНИЕ**

В условиях динамично осуществляющихся урбанизационных процессов каждый субъект хозяйствования должен располагать достаточно четким представлением о реальном состоянии социально-трудовых отношениях и их регулировании со стороны государства и общества. От глубины разработки и понимания трудовым коллективом этих параметров зависит эффективность осуществляемых мер, связанных с правильным подбором персонала, разработкой и четко спланированной кадровой стратегией, особенно в части изучения состава и структуры кадров, что позволит руководству организации более качественно использовать имеющийся потенциал трудовых ресурсов.

Социально-трудовые отношения являются одним из важнейших регуляторов качества трудовой жизни каждого индивида, коллектива и общества в целом. Поэтому в настоящее время экономической наукой, органами государственного управления, руководством субъектов хозяйствования большое внимание уделяется проблемам и особенностям социально-трудовых отношений, связанных с ростом городского населения и уменьшением сельского, с сокращением численности

занятых в производственной сфере и увеличением числа конфликтных ситуаций между работниками организации, ограничением финансовых средств, используемых для оплаты труда, с превышением полномочий руководителями предприятий и др. В то же время, учет и изучение особенностей таких отношений дают возможность руководителям предприятий выбирать рациональный и эффективный стиль управления и устанавливать благоприятную психологическую атмосферу в коллективе.

**МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

На уровень эффективности системы управления социально-трудовыми отношениями существенное влияние оказывают наличие у членов коллектива различных характеристик в их эмоциональных способностях и компетенциях, которые формируются в процессе обучения и последующей профессиональной деятельности. Как правило, они включают две составляющие:

- инструментальный эмоциональный интеллект, предполагающий сочетание интеллектуальных способностей к обработке эмоциональной информации и эмоциональной компетентности

и находящий свое проявление при решении практических задач и подлежащий внешней объективной оценке со стороны коллектива;

- индивидуально-личностный или рефлексивный эмоциональный интеллект, предполагающий формирование представления об уровне собственного эмоционального интеллекта, который создается в результате рефлексии, то есть осознаваемой эмоциональной самоэффективности индивида в сфере эмоций.

Индивидуально-личностный эмоциональный интеллект может быть охарактеризован как личностное свойство индивида в виде показателя качества какого-то фактора или явления [1]. Поэтому принципиально важно, чтобы функции социально-трудовых отношений учитывали и сочетали всю совокупность особенностей каждого члена коллектива в контексте положений законодательной, исполнительной и судебной власти. По организационным формам социально-трудовые отношения могут проявляться в виде патернализма, партнерства, конкуренции, солидарности, субсидиарности, дискриминации, конфликта. По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей могут использоваться конструктивные социально-трудовые отношения, способствующие успешной деятельности организации и общества в целом, и деструктивные, мешающие успешной деятельности предприятия и общества. Все они характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе социально-трудовой деятельности [2].

С этих позиций регулирование социально-трудовых отношений со стороны государства может осуществляться посредством использования элементов законодательной деятельности в трудовой и смежных сферах, контроля за исполнением принятых законов, разработки и реализации политики в вопросах оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, уровня жизни, условий труда, конфликтных ситуаций и т.д. В плоскости этих направлений возможно использование англо-саксонской или европейской моделей государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Первая модель преимущественно используется в США, Великобритании, Тайване и других странах. Ее особенности заключаются в том, что отношения между работодателями и работниками строятся на равных условиях и государство выполняет только функции поддержания необходимых для рынка элементов, таких как создание норма-

тивно-правовой базы, конкуренция, ограничение монополий и т.д. Европейская модель предполагает формирование условий, когда работники находятся в положении, зависимом от работодателей и нуждаются в поддержке и защите государства в части соблюдения порядка оплаты труда, социального и медицинского страхования и др. Заметим, что в условиях рыночной экономики государственное регулирование социально-трудовых отношений может носить ограниченный характер и быть в основном ориентировано на решение проблем, связанных с социальными гарантиями. Это может находить выражение в установлении границ, обозначенных в нормативно-правовых актах (трудовое законодательство, нормативные правовые акты о защите социальных и трудовых прав и т.д.), в рамках которых должны действовать субъекты социально-трудовых отношений. Кроме того, государством осуществляется реализация ряда разработанных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ республиканского, регионального и местного уровней, где зафиксированы вопросы социально-трудовых отношений.

#### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ» В УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЙСЯ УРБАНИЗАЦИИ

Развитие научных представлений об управлении системой социально-трудовых отношений и их экономических особенностях неразрывно связано с теорией свободного рынка, который, по мнению ученых-экономистов, представляет собой механизм распределения ресурсов и рынков, деятельность которых, в свою очередь, предполагает исключение любого постороннего вмешательства<sup>1</sup>. Элементами такой системы выступают субъекты, уровни и предметы. К субъектам относят наемных работников, работодателей, государство. При этом, государство выполняет не только законодательную функцию, но и выступает в качестве координатора и организатора социально-трудовых отношений, в том числе посредника и арбитра при трудовых спорах, являясь индивидуальным, коллективным, государственным работодателем непосредственно самой организации. В качестве предмета социально-трудовых отношений могут выступать различные аспекты трудовой жизнеде-

<sup>1</sup> <https://www.guestia.com/libray/book/studies-in-the-history-of-latin-american-economy-thought-by-oreste-popescu.isp>. (дата обращения: 10.01.2021)

тельности человека и организации (организация и эффективность труда; наем-увольнение; условия и оплата труда, кадровая политика, вопросы пенсионного обеспечения и др.).

Анализ социально-трудовых отношений свидетельствует, что одним из их важнейших элементов как экономической категории, является наличие показателей, отражающих эффективное использование недвижимого имущества, с функционированием которого так или иначе связаны жизнь и деятельность людей во всех сферах бизнеса, в том числе с позиции его принадлежности собственнику, что всегда являлось причиной возникновения конфликта между трудом и капиталом. Сейчас на долю недвижимого имущества приходится более 50 % мирового богатства. Урбанизация прямым образом связана с процессами создания недвижимого имущества, а создание и наличие городов выступает неперенным признаком государственности [3]. Следовательно, общественная оценка результатов социально-трудовых отношений должна осуществляться через систему систематизированной совокупности свойств, характеризующих условия производственной и общественной жизни и позволяющих учесть степень реализации интересов работников и использования их интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и других способностей. С этих позиций сущностное содержание социально-трудовых отношений будет состоять в том, что они являются носителями различных форм физического, природного, финансового и человеческого капитала, характеристиками которого выступают экономические, социальные, политические, экологические, правовые показатели оценки. Экономические характеризуют источники экономического роста общественного производства, его инновационные параметры и др., социальные – уровень благосостояния людей, полезность произведенной продукции, товаров и др., политические – уровень существующих международных экономических связей, достижения политических целей и задач экономическими методами и др., экологические – уровень соблюдения экологических стандартов, соответствия продукции и товаров сертификационным требованиям и др., правовые – наличие прав по хозяйственному ведению и оперативному управлению собственностью и др. В совокупности же все они есть естественное следствие и стимул экономического развития государства, проходящего стадии индустриализации, постиндустриализации и урбанизации.

Начало урбанизации обычно связывают со становлением ранних государств. Урбанизация – это процесс создания неживимости в структуре городских поселений и связанных с ним повышением роли городов, городской культуры и «городских отношений» в развитии общества, увеличением численности городского населения по сравнению с сельским и трансформацией сформировавшихся в городах высших культурных образцов за пределы городов<sup>2</sup>. На теоретическом уровне попытку обоснования экономического подхода по формированию социально-трудовых отношений в условиях урбанизации сделал во второй половине XV века испанский и перуанский экономист Хуан де Матьенсо, использовавший при исследовании содержания и сущности свободного рынка положения теории субъективной стоимости для оценки неживимости, а для обоснования различий элементов спроса и предложения и соперничества внутри рынка понятие «конкуренция»<sup>3</sup>. В это же время Хуан де Луго, представитель этой же школы, развивая теорию Матьенсо, предположил, что одним из важнейших элементов при оценке неживимости, как товара, является его полезность, которая определяется вследствие субъективного подхода людей при его покупке. Хуан де Луго полагал, что так как субъективная оценка товара по ценовым характеристикам отличается от объективной его стоимости, то это различие возможно из-за наличия дефицита данного товара и величины спроса, поэтому наиболее справедливой могла бы быть рыночная цена. Американский экономист М. Ротбард утверждал, что в действительности существует только два способа взаимоотношений между людьми: посредством добровольного (свободного) рыночного обмена и посредством принуждения. При этом, на свободном рынке существующие права собственности на объекты недвижимого имущества обмениваются по цене, устанавливаемой по взаимному согласию продавцов и покупателей, без принуждения посредством третьей стороны, в том числе и государства [4].

Цена на неживимость на свободном рынке выступает одновременно информационным сигналом менеджменту социально-трудовых отношений о необходимости принятия решений относительно целесообразности направления ресурсов в ту сферу экономики, которая может принести максимальную отдачу на вложенный капитал. Надо полагать, что уже в то время и в тех условиях

<sup>2</sup> Википедия ru.wikipedia.org/wiki/ (дата обращения: 10.01.2021)

<sup>3</sup> helpiks .org / 4 - 71602 html (дата обращения: 10.01.2021)

такой сферой выступил процесс, связанный с динамичным ростом городов и крупных поселений. Поиск ответа на вопрос, почему всякая деятельность в сфере социально-трудовых отношений может координироваться в централизованном порядке, а в отдельных случаях регулироваться децентрализованными, рыночными силами, привел американского экономиста Р. Коуза к необходимости исследования производственных и управленческих процессов в вертикальном и горизонтальном направлениях. Вертикальное предполагает формирование менеджмента социально-трудовых отношений по иерархическому принципу, когда команды поступают сверху вниз и подлежат обязательному выполнению, а горизонтальное – на основе добровольных двухсторонних контактов, результатом чего становится «сделка» и спрос на товар соответствует предложению [5].

Три столетия назад только около 3% населения мира были горожанами. Характерной особенностью того периода являлось преобладание в содержании социально-трудовых отношений элементов индивидуального характера, что предполагало организацию взаимодействий между работниками и работодателями на основе простых взаимоотношений в различных их сочетаниях. При этом, формирование таких отношений, как системы, происходило под воздействием ряда факторов, отражавших относительно низкий уровень развития экономической ситуации и ее неустойчивости, в том числе непосредственно в самих социально-трудовых отношениях, вследствие отсутствия четкой идентификации сторон этих отношений, не сформировавшейся прослойки работодателей как класса и др.

В практике хозяйствования модель свободного рынка отклоняется от его идеального состояния и факт государственного вмешательства в его деятельность неизбежен [5]. Это объясняется тем, что элементы, составляющие структуру идеализированного процесса по созданию и управлению социально-трудовыми отношениями, предполагают отсутствие наличия факторов воздействия на них со стороны свободного рынка, которые в реальной действительности, при стечении определенных обстоятельств, находятся под защитой государства, то есть, в форме монопольного принудительного их установления. Более того, в условиях государственного монополизма наличие конкуренции является необязательным атрибутом системы социально-трудовых отношений, хотя при этом одновременно могут отсутствовать различного рода барьеры для их участников, что

предполагает свободное их функционирование, без принуждения и насилия.

С позиции идеалистического подхода существование такого процесса возможно, и это подтверждается наличием экономических суждений о его моральном, этическом превосходстве перед другими формами разрешения экономических противоречий в системе социально-трудовых отношений, а также более эффективными результатами деятельности рыночных структур, в сравнении с централизованной и, казалось бы, более организованной системой планирования экономических отношений. Но современные экономические теории также свидетельствуют о наличии в самоорганизующихся системах внутреннего синергетического эффекта, который может увеличиваться без постороннего вмешательства, в том числе в форме руководства со стороны государства или других источников управления [4, 5, 6]. В тоже время, свободный рынок продолжает оставаться идеализированной абстракцией, которая в век политических амбиций со стороны отдельных руководителей и государств, и их прямого вмешательства в процессы социально-трудовых отношений и во все сферы экономической и финансовой жизни, самостоятельно существовать не может. Наличие прямой связи между социально-трудовыми отношениями и рыночной свободой пока наукой тоже не доказано. В сложившихся условиях назрела необходимость проведения дискуссий по этому вопросу на предмет исследования и осуществления расчетов по определению степени свободы социально-трудовой деятельности, уровня вмешательства государства в ее содержание в зависимости от складывающихся экономических отношений и существующих причинно-следственных связей.

В целом, развитие экономической науки прошлого столетия связано, в первую очередь, с динамичным расширением маржиналистского направления, базовой составляющей которого являлась теория стоимости на принципах снижающейся предельной полезности фундаментальных элементов любого процесса социально-трудовых отношений и необходимости поиска условий, когда предоставляемые производительные услуги распределялись бы между конкурирующими сторонами по оптимальному варианту. Использование интегральных показателей при оценке любой деятельности позволило осуществлять проведение количественного анализа процессов управления социально-трудовыми отношениями с применением категорий «производительность

труда», «предельные издержки», «предельная полезность» и др., что позволяло не только создавать их экономические модели, но и рассчитывать эластичность слагаемых их элементов и прогнозировать проблему оптимума. В рамках этих направлений была сформирована неоклассическая макроэкономическая теория, составляющая основу современной экономической науки в сфере менеджмента социально-трудовых отношений.

Под воздействием этих и других факторов экономическая наука вынуждена была заняться поиском причин, препятствующих развитию социально-трудовых отношений и разработкой государственной политики, направленной на противостояние действию этих факторов. В экономической среде стали возникать концепции экономического роста, основанные на внедрении в сферу исследований новых форм анализа экономических отношений с использованием агрегированных показателей (совокупный спрос, совокупный доход и др.), что позволило обосновать необходимость и значимость государственного регулирования социально-трудовых отношений на макроэкономическом уровне, концентрации их на приоритетных, прорывных направлениях развития промышленного производства, приведших к урбанизационному динамизму. Кроме того, согласно закону, открытому Д. Кейнсом, с ростом доходов склонность населения к потреблению падает, а склонность к сбережению растет, и это отражает то обстоятельство, когда при росте доходов доля совокупного спроса, обеспечиваемая личным потреблением, снижается, поэтому расширяющийся объем сбережений должен постоянно поглощаться растущим спросом на инвестиции. Д. Кейнс считал, что существует стимулирующее влияние затрат в одной сфере производства на расширение производства в другой, обеспечивающей нарастание объема внутреннего национального продукта в форме мультипликативного эффекта [7]. Такой эффект показывает, что осуществляемые правительством, фирмами и потребителями расходы позитивно влияют не только на эффективность и рост национального производства, но и на уровень развития социально-трудовых отношений, поэтому в условиях урбанизации государство должно регулировать уровень совокупного спроса на инвестиции с помощью кредитно-денежной, бюджетной и налоговой политики.

Настоящим прорывом в мировой экономической теории стало построение В. Леонтьевым отраслевой таблицы «затраты – выпуск» [8], став-

шей теоретической платформой для построения формальных экономических моделей оптимизации и экономического взаимодействия таких элементов социально-трудовых отношений как ценообразование, налоговая политика, заработная плата, менеджмент недвижимого имущества и др. Использование принципа преобладания на рынке капиталоемких товаров, к которым относится недвижимость как основа и фундамент урбанизации, в содержании которой присутствует высокопроизводительный труд, существенно расширило логику развития методологической базы менеджмента социально-трудовых отношений в направлении модернизации существующих экономических теорий и практических представлений об управлении урбанизационными процессами. В совокупности с достижениями в исследованиях точных наук и технической сферы это способствовало, начиная с 1970-х годов прошлого столетия, формированию сложных экономических моделей управления социально-трудовыми отношениями и урбанизацией в целом. Внедрение компьютерных технологий активизировало и ускорило развитие этих процессов, вследствие чего макроэкономическая теория управления социально-трудовыми отношениями в относительно короткий срок претерпела достаточно глубокую трансформацию, связанную, в первую очередь, с формализацией положений классической макроэкономики.

Таким образом, модель системы управления социально-трудовыми отношениями это комплекс взаимосвязанных действий и мероприятий, предполагающих овладение теоретическими познаниями и методологическими аспектами по разрешению противоречий между трудом и капиталом на основе анализа современных экономических и общественных кризисов. Ее цель будет состоять в установлении законов, закономерностей, принципов, функций, форм и методов целенаправленной деятельности людей в сфере социально-трудовых отношений с учетом происходящих изменений в структурном содержании урбанизационных процессов и реализации их в практике хозяйствования.

В рамках поставленной цели в системе трансформационных изменений в социально-трудовых отношениях предстоит решение задач по:

- объяснению природы социально-трудовых отношений в условиях изменяющегося содержания структуры недвижимости в процессе урбанизации, что позволяет исследователям и практикам понять истоки, сущность и социаль-

- ную значимость их, выявить их роль в развитии производительных сил и общества в целом;
- установлению причинно-следственных связей в системе социально-трудовых отношений в условиях изменения содержания структуры недвижимости в процессе урбанизации, что дает возможность выявить зависимость между качественным уровнем управления ими и результатами деятельности субъектов хозяйствования. Существующие в настоящее время причинно-следственные связи фиксируются в виде управленческих законов, на основании которых разрабатываются основополагающие принципы управления социально-трудовыми отношениями;
  - выявлению условий, при которых социально-трудовые отношения при изменении содержания структуры недвижимости в процессе урбанизации являются наиболее эффективными, что предполагает нахождение на научной основе решений по повышению уровня результативности работы системы управления ими в условиях урбанизации в отдельности, так и субъектов хозяйствования в целом.

Подчеркнем, что аргумент противоречий между трудом и капиталом перестал в настоящее время использоваться при анализе современных кризисов, потому как на смену ему пришел финансовый капитал, который, в условиях частной собственности на средства производства и наличия общественных договоров между работодателями и наемными работниками, привел к существенному увеличению доходов от трудовой деятельности. В то же время, доля оплаты труда в 2019 г. в структуре ВВП, хотя и составляла в США – 52,7 %, Германии – 51 %, Франции – 52,8 %, Англии – 50,5 %, Канаде – 50,6 %, Японии – 51,6 %, России – 47,2 %, Беларуси – 49,2 %, Китае – 32 %, на протяжении последних лет продолжает снижаться<sup>4</sup>. Сложившееся положение вызвало ответную реакцию со стороны владельцев капитала и привело к перераспределению доходов в их пользу за счет вычета этих доходов из стоимости трудовой деятельности. Кроме того, на снижение доли доходов от трудовой деятельности повлияли особенности, связанные со значительной задолженностью субъектов хозяйствования и частных лиц, образовавшейся вследствие снижения их доходов, вызванных глобальными изменениями в демографической, климатической, ресурсной и других сферах жизнедеятельности людей.

<sup>4</sup> Справочные таблицы на InfoTables.ru. <http://www.infotable.ru/> (дата обращения: 10.01.2021)

#### ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ БАЗЫ НОВОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЙСЯ УРБАНИЗАЦИИ

Методологическая база представляет собой совокупность достоверных теоретических и практических положений, подходов, методов, используемых для исследования и изучения дисциплины или конкретного экономического явления, позволяющих обеспечить достаточно точное предписание преобразования исходных данных в конечный положительный результат. Основными элементами, составляющими ее структурное содержание, являются [9]:

- земля как базис развития теории и практики социально-трудовых отношений и как фактор производства;
- собственность как фактор формирования экономического содержания процессов по управлению социально-трудовыми отношениями;
- самоуправленческие начала как фактор эффективного разрешения противоречий в процессе управления социально-трудовыми отношениями;
- наука и знания, как фактор эффективного управления социально-трудовыми отношениями;
- кооперация труда как фактор формирования эффективных экономических отношений в ходе социально-трудовой деятельности;
- другие аспекты методологической базы (маркетинг, реклама, мотивация, брендинг и т.д.).

В настоящее время в структуре экономических процессов произошло замедление исследований, раскрывающих сущностное содержание элементов, образующих методологическую базу социально-трудовых отношений, в том числе их влияния на процессы урбанизации. В экономической науке в большей степени стал преобладать подход, базирующийся на формальных доказательствах необходимости формирования абстрактных экономических моделей, которые в практике хозяйствования не всегда являлись объектами, но по которым возможно было бы проследить тенденции, содержащие реальные экономические проблемы при разработке мер по совершенствованию управленческой деятельности в сфере социально-трудовых отношений. Внедрившийся в экономическую науку формализм приобрел направленность, аккумулировав в разрабатываемых моделях управления социально-трудовыми отношениями нагромождение противоречивых фактов и факто-



Рис. 1 / Fig. 1. Изменение численности населения крупных городов в мировом масштабе / Changes in the population of large cities on a global scale

Источник / Source: <https://nlo-mir.ru/tehnologi/35688-goroda-buduschego-10-izumitelnyh-proektov.html> (дата обращения: 20.01.2021) / (accessed on 20.01.2021).

ров в виде искусственного набора элементов при наполнении содержания методологической базы. Поэтому еще на теоретическом уровне невозможно было по имеющимся признакам отнести их к традиционным моделям, где стабильность и конкуренция не совместимы, или к инновационным моделям, сочетающим оптимальное и эффективное распределение финансовых и других ресурсов в сфере управления социально-трудовыми отношениями. В результате, при разработке планов экономического развития субъектов хозяйствования и показателей оценки их деятельности на перспективу, использовались критерии, представлявшие собой простую совокупность видов их экономического поведения в процессе разработки и осуществления урбанизационных проектов, включая и неэффективную институциональную среду с высокой степенью ее неопределенности. Это явилось одним из факторов снижения уровня специфических прав на социально-трудовые отношения, что вызвало необходимость формирования на государственном уровне новой методологической базы, где собственники объектов могли бы передать агентам часть своих полномочий по распоряжению ими, исключив таким образом возможности субъектов хозяйствования обходить правовые нормы и случаи, когда ими осуществлялись процессы, связанные с урбанизационными отношениями. В совокупности с политическими процессами и другими негативными явлениями эти особенности препятствовали дальнейшему развитию методологической базы социально-трудовых отношений, что вызвало необходимость поиска новых направлений и путей по радикальный их трансформации на основе осуществляющейся урбанизации и эволюции государственного устройства.

Таблица 1 / Table 1

Плотность населения по странам мира / Population density by country

№ п/п / No	Страна / Country	Плотность населения на км <sup>2</sup> (чел.) / Population density (people per km <sup>2</sup> )
1.	Монако	18679
2.	Сингапур	7389
3.	Китай	650
4.	Нидерланды	404
5.	Индия	357
6.	Япония	336
7.	Вьетнам	272
8.	Англия	255
9.	Швейцария	185
10.	Польша	123
11.	Беларусь	46
12.	США	32
13.	Россия	9
14.	Монголия	2

Источник / Source: разработано автором на основе Wikipedia. org/wiki / compiled by the author based on Wikipedia. org/wiki

Урбанизационный динамизм в период XIX–XX вв. привел к существенному росту численности населения крупных городов в мировом масштабе, которое на конец XX века составило более 55 %. По прогнозам ученых, к середине XXI века их будет уже 67 % (рис. 1).

По сравнению с крестьянами горожане (ремесленники, торговцы, чиновники) пользовались свободой передвижения, выбора рода занятий, что находило отражение еще в магдебургском праве, а в настоящее время это закреплено в общегосударственном законодательстве. Статистические данные свидетельствуют, что ныне плотность населения Нидерландов составляет 404 человека на квадратный километр, Индии – 357 чел./км<sup>2</sup>, Бельгия – 341 чел./км<sup>2</sup>. Российская Федерация занимает 17,1 миллионов квадратных километров территории с населением 144 миллионов человек, а Европейский союз располагает только на 4,3 миллионах квадратных километров, что почти в четыре раза меньше территории России. В то же время, в Евросоюзе проживает 508 миллионов человек, что в три с половиной раза больше, чем в России [5]. Данные некоторых стран по плотности населения приведены в табл. 1.

Естественно, что существующие в этих образованиях социально-трудовые отношения и осуществляющиеся в них урбанизационные процессы будут существенно отличаться между собой. Поэтому в настоящее время инженеры и дизай-

неры разрабатывают проекты городов будущего, в которых все ресурсы будут расходоваться максимально эффективно. Например, европейские города в большинстве своем обладают уже более комфортными условиями для проживания людей и пропорциями зданий, образующих уютные пространственные композиции. В Нидерландах в качестве эксперимента создали участок дороги длиной около 500 метров, ставший прототипом автострады нового поколения. Особенность его состоит в том, что светодиодные лампы заряжаются с помощью миниатюрных солнечных батарей, установленных прямо на дороге, и специальных «ветряков». Это избавляет дорожные службы от необходимости тянуть электрические кабели до опор, лампы загораются только в момент приближения автомобилей, а в обычном режиме горят с минимальной мощностью. В Тель-Авиве решили построить дорогу, которая будет заряжать электромобили прямо по ходу движения, а энергия для них будет вырабатываться с помощью специального дорожного полотна.

В сфере политического развития следует отметить динамичное распространение теоретических и практических положений и факторов зрелой государственности [10]. К позитивным моментам урбанизации можно также отнести аспекты, связанные с возможностью получения более высокооплачиваемой работы, развитием технологий и инфраструктуры, транспорта и связи, более высоким уровнем образования, медицины и жизни в целом. В то же время, эти положительные эффекты характерны, в основном, для экономически развитых стран, а для стран с низким уровнем экономического развития и контроля за урбанизационными процессами они могут отсутствовать вообще или даже способствовать проявлению негатива. Привлечение людей в города и увеличение численности их населения образуют негативные явления в системе социально-трудовых отношений, выражающиеся в недостатке свободного жилья и повышении его стоимости, возникновении процессов перенаселения и безработицы, обострении других социально-экономических проблем, которые в эпоху цифровой экономики можно рассматривать как три направления, непосредственно зависящие от урбанизации:

- изменение городской среды, находящее свое выражение в изменении стереотипов поведения горожан, преобразовании городской инфраструктуры, трансформации торговых отношений через призму превращения существовавшего центра притяжения населения в город в виртуальное пространство;
- уход населения из городов, что предполагает восстановление существовавших ранее трендов непрерывной миграции, вызванной появлением новых технологий, инфокоммуникаций и возможностей получения своих запросов, в том числе и в сельской местности (процесс обратный урбанизации);
- особенности и проблемы планирования развития городов, особенно городской инфраструктуры, вызванные скоростью их разрастания и возникновением многократных социотехнологических трансформаций за время одной человеческой жизни.

Комплексный анализ этих направлений урбанистической трансформации в совокупности с динамично изменяющимися и воздействующими на существенный процесс современными технологиями управленческого характера, в том числе посредством вовлечения населения в решение и принятие политических целей и задач, свидетельствует о реальных преобразованиях нынешнего общества, тем более, в сфере социально-трудовых отношений. Глобальное изменение климата, сокращение ресурсной базы, новые потребности и требования населения в сфере услуг оказывают значительное влияние на процессы проектирования и создания городов. В этой связи широкое распространение получили экологические стандарты, регламентирующие все процессы жилой застройки, создания транспортной и социальной инфраструктуры, а также новые направления по улучшению качества жизненных ценностей и сохранения здоровья населения. Все это потребовало разработки стратегических программ развития городов на длительную перспективу. Пандемия показала, что существующая в городах инфраструктура и система управления не способны противопоставить заслон атаке коронавируса и население, возможно, будет вынуждено переезжать в малонаселенные местности, осуществляя трудовую деятельность дистанционно. Вместе с тем, исследования подтверждают, что люди не хотят жить в изоляции, потому как города создают значительно больше условий и возможностей для решения социальных проблем, улучшения жизненных ценностей и являются ключевым фактором роста экономики. В настоящее время городами производится почти 80% объема валового внутреннего продукта. Повышению уровня качества жизни в мегаполисах, а также проектам, по которым города изменяют свое внутреннее и внешнее содержание, был посвящен Московский урбанистический форум 2019, прошедший 4–7 июля в столичном Парке «Заря-

дье». Впервые в рамках форума был организован международный конгресс Urban Health, участники которого обсуждали вопросы городского здоровья. Городское планирование и строительство стали рассматриваться как инвестиции в человеческий капитал.

Спроектировать и создать города будущего с комфортной средой обитания и постоянным улучшением качества жизни можно только на основе устойчивого развития всей экономической и общественной системы. Это и будет являться главным трендом процесса трансформации социально-трудовых отношений в условиях осуществляющейся урбанизации, положительное разрешение которого возможно только на основе новой методологической базы. Ее формирование и внедрение в систему социально-трудовых отношений позволит существенно изменить их внутреннюю структуру и содержание через образование и выделение в них новых частных технологических трендов, характерных для урбанизационных процессов. В числе таких процессов:

- внедрение в систему социально-трудовых отношений элементов цифровизации;
- формирование локального образа социальной жизни населения;
- возврат к дифференцированным формам и методам оплаты труда;
- индивидуализация при производстве товаров и услуг;
- повсеместное снижение транзакционных издержек и стоимости произведенных товаров и услуг;
- формирование системы, обеспечивающей технологическую и личную безопасность общественного производства и населения.

Трансформация социально-трудовых отношений в унисон этим трендам будет происходить в контексте образования новых профессий и специализаций в сфере трудовой деятельности. К примеру, внедрение в систему социально-трудовых отношений элементов цифровизации предполагает переход от аналоговых производственных процессов к программно-аппаратным, методологической основой которых станут являться глобальные аналитические системы, новые бизнес-модели и другие факторы и методы по совершенствованию существующих технологий. Это вызовет необходимость дальнейшего развития и динамичного внедрения экономики знаний на основе нематериального производства, обеспеченность которого обслуживающим персоналом потребует роста контингента специалистов, обладающих этими зна-

Таблица 2 / Table 2

Соотношение фрилансеров и трудоспособного населения  
/ Freelancers to working-age population ratio

№ п/п / No	Страна / Country	в % / in %
1	Нидерланды	92
2	США	34
3	Греция	32
4	ЕС	25
5	Италия	23
6	Россия	14
7	Испания	13
8	Словакия	13
9	Англия	8
10	Япония	5

Источник / Source: разработано автором на основе Wikipedia. org/wiki / compiled by the author based on Wikipedia. org/wiki

Таблица 3 / Table 3

Рейтинг стран по скорости роста рынка фриланса /  
Freelancers to working-age population ratio

№ п/п / No	Страна / Country	Рост фриланса (в %) / Freelance growth (in %)
1	США	78
2	Англия	59
3	Бразилия	48
4	Пакистан	47
5	Украина	36
6	Филиппины	35
7	Индия	29
8	Бангладеш	27
9	Россия	20
10	Сербия	19

Источник / Source: разработано автором по данным <https://www.facebook.com/freetrainco/> / compiled by the author based on <https://www.facebook.com/freetrainco/>

ниями, и наоборот, уменьшения существующего кадрового потенциала.

Локальный образ жизни населения потребует соответствующих изменений в сфере государственного устройства в направлении повышения уровня независимости новых социальных образований, в том числе изменения налоговой, пенсионной и денежной систем, и естественно, организации новых форм социально-трудовых отношений в сфере экономики, роста количества фрилансеров среди трудоспособного населения, уже характерного для ряда стран (табл. 2).

Надо полагать, что при таких тенденциях роста независимых работников транснациональные корпорации в том виде, в котором они существуют

в настоящее время, будут исчезать, оставляя место сообществам предпринимателей на принципах личных контрактов найма рабочей силы. Как свидетельствует практика, действующие общественные структуры заметно устарели и не отвечают требованиям времени, что вызвало необходимость создания новых локальных образований, ориентированных на использование своих форм, методов и порядка организации производственной деятельности. Уже сейчас многих фрилансеров не устраивают поездки в другие страны по причине недостатка живого общения. Поэтому нередко специалисты вместо заграничных регионов предпочитают деревню в рамках сформированных так называемых сообществ фрилансеров. Деревня для них представляет собой не просто поселение, а созданные условия для проживания и организации работы по удаленной схеме деятельности в обществе таких же творческих, неординарных индивидов, которые вопросы организации труда и жизненных ценностей рассматривают с позиции экологических параметров и перспектив дальнейшего развития общественных отношений.

Переход к дифференцированным формам оплаты труда приведет к снижению доходов среднего класса, ибо из-за динамичного развития цифровой экономики целый ряд профессий окажутся невостребованными или исчезнут вообще. Одновременно будет происходить формирование новых профессий и соответствующих им специалистов, способных принимать эффективные решения на основе использования искусственного интеллекта, элементов диалога человека и машины.

Индивидуализация при производстве товаров и услуг будет проявляться в системе социально-трудовых отношений через призму коммуникационной деятельности экономических ячеек «производитель – потребитель» посредством оказания услуг в виде их конкретной необходимости потребителями. В целях различения товаров и услуг, производимых разными предприятиями и организациями, широкое распространение получат средства индивидуализации в виде обозначения их фирменными наименованиями, товарными знаками, в том числе знаками обслуживания, наименования места происхождения товара, доменного имени и др.

Организация производства по аддитивной схеме позволит существенно снизить транзакционные издержки при создании штучных продуктов, исключит возможности их накопления на складах, будет направлена на наиболее полное удовлетворение потребностей только в необходимых и нужных

продуктах или услугах. Аддитивные технологии предоставляют возможность изготавливать любое изделие на основе компьютерной 3D-модели, которая предполагает его производство из аморфного расходного материала посредством послойного выращивания нового изделия. В настоящее время 3D-принтеры, олицетворяющие аддитивное производство, способны работать не только с полимерными материалами, но и с различными типами металлов, керамики, композитных порошков; использоваться в машиностроении, промышленности, науке, образовании, проектировании, медицине и многих других сферах. При этом, по своему механическому поведению, возможности изготовления изделий со сложной геометрией и другим свойствам они существенно превосходят изделия-аналоги, изготавливаемые традиционным способом. Мобильность аддитивного производства, быстрый обмен данными, отсутствие чертежей и образцов будущих изделий делают этот процесс технологией будущего.

Снижение стоимости произведенных товаров и услуг будет происходить на условиях использования элементов маркетинга компьютерных технологий, 3D-принтеров при сборке и обработке необходимой информации и одновременного уменьшения затрат на связь, проведения переговорных процессов на принципах онлайн-технологий, принятия окончательных решений на основе задействованных контрольных функций, в том числе юридической защиты контрактных договоров. Это позволит снизить издержки не только при производстве новых товаров и оказании услуг, но и в процессах использования маркетинга, внедрения краудфандинга, исключения необходимости проведения экспертизы. Кроме того, в этих условиях появится возможность создавать из имеющихся ресурсов или местного сырья любые товары и продукты с индивидуальными свойствами, востребованные потребителями.

Формирование системы, обеспечивающей технологическую и личную безопасность, будет предполагать постоянное повышение общего уровня образованности и профессиональной подготовки кадров, наращивание научно-технического потенциала страны, совершенствование научно-технической и производственно-технологической базы национальной экономики, расширение возможностей использования зарубежных достижений науки и техники, получение свободного доступа к информации об этих достижениях и пользования ими. В интегрированном виде эти интересы будут находиться в постоян-

ном взаимодействии с объективно складывающимися условиями и факторами внутреннего и внешнего порядка, которые могут вызывать необходимость увеличивать затраты на отдельные направления развития общественного производства. Например, внедрение искусственного интеллекта в систему здравоохранения и другие стороны общественной жизни может способствовать увеличению продолжительности жизни людей и, по высказыванию Рэя Курцвейла, уже после 2040 годов привести чуть ли ни к бессмертию [11].

Но какие последствия от этого могут быть для общества; какие изменения произойдут в институте урбанизации и социально-трудовых отношениях? Как обезопасить и оградить общество и социальные процессы от нежелательных явлений и сохранится ли общая техническая и технологическая производственная база экономики, не устареет ли она и будет ли она достаточной для решения стоящих проблем? Каких и сколько необходимо инвестиций на ее модернизацию и расширение? Произойдет ли деградация высшей и средней школы вследствие тотальной коммерциализации и растущей коррупционности процессов, связанных с получением знаний? Сохранятся ли существующие связи между наукой и производством, наукой и высшей и средней школой, базовой основой которых являлась возможность трудоустроиваться по полученной специальности и расширять свои квалификационные способности?

Ответы на эти вопросы могут находиться в плоскости разрешения существующих противоречий между трудом и капиталом, под которым понимается отношение двух понятий и суждений, причем каждое из которых является отрицанием другого. В диалектике противоречие рассматривается как необходимая логическая форма, в которой осуществляется развитие мышления, познания<sup>5</sup>. Представляется, что при проведении анализа по разрешению противоречий в сфере социально-трудовых отношений в условиях осуществляющейся урбанизации нельзя унифицировать элементы, составляющие структуру экономической категории «производительные силы», когда человек искусственно отождествляется со средствами производства. Такой подход предполагает вывод за рамки анализа другой экономической категории «производственные отношения», потому как капитал не может вступать в отношения непосредственно с собой, что

исключает из процесса анализа и само противоречие между трудом и капиталом. Кроме того, неэтично рассматривать человека как капитал с позиции неизбежности его устранения в случаях чрезмерного накопления капитала. Более уместно использовать понятие человеческий капитал как меру заложенной в человеке способности приносить доход. Тогда ориентиром анализа будет являться построение механизма управления социально-трудовыми отношениями в условиях осуществляющейся урбанизации, который по своей направленности будет способен ориентировать общественное производство на получение прибыли в целях удовлетворения потребности людей.

## ВЫВОДЫ

Формальное описание связей между элементами системы по управлению социально-трудовыми отношениями, особенно между объемами привлекаемых инвестиций в урбанизационные процессы и экономическим ростом общественного производства, является одной из базовых основ для определения перспективных траекторий обоснования целесообразности расширения ставших на государственном уровне приоритетными направлениями – увеличение численности городского населения и одновременное уменьшение сельского. В этих целях при проведении дальнейших исследований можно использовать вариант модели эндогенного роста, учитывающей расход капитала на единицу эффективного труда и содержащей функцию по привлечению инвестиций и инновационную функцию по внедрению достижений научно-технического прогресса. Это позволит спрогнозировать темпы экономического роста в зависимости от складывающихся социально-трудовых отношений и институциональных особенностей в государстве и обосновать целесообразность вкладывания инвесторами капиталных вложений в долгосрочные производственные активы урбанизационного характера. При этом, необходимо на теоретическом и практическом уровнях пересмотреть ставшей уже догмой классическую парадигму, предполагающую использование функций свободного, саморегулирующегося рынка, центральное место в системе которой отводилось бы предложению денег. Тогда, подвергая модель воздействиям по наполнению ее содержания различными вариантами поступления инвестиционных ресурсов, можно установить норму поведения агентов механизма управления социально-трудовыми отношениями

<sup>5</sup> Словарь русского языка: В 4-х т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований; Под ред. А. П. Евгеньевой. 4-е изд., стер. М.: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999; (электронная версия)

с учетом их возможностей и способностей принимать самостоятельные и независимые решения в условиях урбанизации. Можно констатировать: чтобы существующая институциональная система управления социально-трудовыми отношениями была в состоянии обеспечить соблюдение

условий по свободному движению капиталов при осуществлении урбанизационных процессов, необходимо, сохраняя определенную государственную политику, расширить границы механизма менеджмента социально-трудовых отношений по типу свободной рыночной экономики.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева И.Н. Психологические особенности индивидов с рефлексивными и нерефлексивными видами эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е. Педагогические науки. 2017;(7):94-101.
2. Бабосов Е.М. Общая социология: Учебное пособие для студентов и вузов. Мн.: "ТетраСистемс", 2010; 640 с.
3. Коротаев А.В., Гринин Л.Е. Урбанизация и политическое развитие Мир-Системы: сравнительный количественный анализ // История и математика: макроисторическая динамика общества и государства. М.: Изд-во ЛКИ, 2010; 344 с.
4. Ротбард, М. Власть и рынок: Государство и экономика. / Пер. с англ. Б.С. Пинскера под ред. Г. Сапова. Социум, 2003; 424 с.
5. Коуз Р. Фирма, рынок и право. / Пер. с англ. М.: Новое издательство, 2007; 224 с.
6. Хулио Х. Коль, Роберт А. Лоусон. Манипулирование экономической свободой при восстановлении роста. // Экономический журнал « Наблюдатель», 2007;(1).
7. Кейнс Д.М. Общая теория занятости, процента и денег. (пер. с англ. Н.Н. Любимова). М.: Гелиос АРВ, 1999; 352 с.
8. Леонтьев В. Экономическое эссе: Теории. Исследования. Факты и политика. М.: Политиздат, 1990; 460 с.
9. Булавко В. Г. Экономика недвижимости и управление ее эксплуатацией: курс лекций. В 2 ч. Минск: ГИУСТ БГУ, 2016. 532 с.
10. Гринин Л.Е. Эволюция государственности: от раннего государства к зрелому. Либроком, 2020; 368 с.
11. Курцвейл Рэй. «Эволюция разума» / Пер. с исп. «Издательство» Эксмо»ООО», 2015; 352 с.

## REFERENCES

1. Andreeva I. N. Psychological features of individuals with reflexive and non-reflexive types of emotional intelligence. Bulletin of the Polotsk State University. Series E. Pedagogical sciences. 2017;(7):94-101. (in Russ.).
2. Babosov E. M. General Sociology: Textbook for students and universities. Minsk: TetraSystems; 2010. p.640. (in Russ.).
3. Korotaev A.V., Grinin L. E. Urbanization and political development of the World-System: comparative quantitative analysis. History and Mathematics: macro-historical dynamics of society and the state. Moscow: LKI Publishing House; 2010. p. 344 (in Russ.).
4. Rothbard N. Murray. Man, Economy, and the State with Power and Market. B. S. Pinsker, translator. G. Sapov, editor. Socium; 2003. p. 424.
5. Coase R. The firm, the market, and the law. Moscow: Novoe izdatelstvo; 2007. p. 224.
6. Julio H. Cole, Robert A. Lawson. Handling Economic Freedom in Growth Regression. Observer. 2007, No. 1.
7. Keynes D. M. The general theory of employment, interest and money. N. N. Lyubimov, translator. Moscow: Helios ARV; 1999. p. 352.
8. Leontiev V. Economic essay: Theories. Researches. Facts and Politics. Moscow: Politizdat; 1990. p. 460. (in Russ.).
9. Bulavko V. G. Real estate economics and management of its operation: a course of lectures. Minsk: GIUST BSU; 2016. p. 532. (in Russ.).
10. Grinin L. E. The evolution of statehood: from the early state to the mature one. Librocom; 2020. p. 368. (in Russ.).
11. Kurzweil R. Evolution of the mind. Moscow: Eksmo Publishing House, LLC; 2015. p. 352.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Владимир Германович Булавко** – доктор экономических наук, профессор Белорусского государственного университета, Минск, Республика Беларусь  
**Vladimir G. Bulavko** – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus  
 bulavkovg@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 05.02.2021; после рецензирования 08.04.2021, принята к публикации 12.04.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 05.02.2021; after reviewing on 08.04.2021, it was accepted for publication on 12.04.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-77-84

УДК 331.524

JEL J21; J24; J31

# ПРОБЛЕМА ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ НЕСОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ

**С.В. Кравцевич**Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова,  
Москва, Россия<https://orcid.org/0000-0003-4737-0079>**АННОТАЦИЯ**

В статье анализируются результаты исследования несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях и ее влияние на состояние занятости и безработицы на отечественном рынке труда. Актуальность исследования обусловлена тем, что негативные социально-экономические явления рынка труда, являющиеся следствием распространения несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях, становятся причиной неэффективного воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда, выражающейся в необеспеченности и в структурных сдвигах воспроизводства рабочей силы. Анализ влияния несовершенной конкуренции на отечественный рынок труда проводится за период с 2000 по 2018 год с применением методов корреляционного анализа, а также статистики несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях, безработицы, занятости и уровня заработных плат. Основной задачей исследования является научное обоснование проблемы качества воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда.

В статье дается научное обоснование усилению роли заработной платы в воспроизводстве рабочей силы. На современном отечественном рынке труда основным финансовым источником воспроизводства рабочей силы становится заработная плата работников, уровень которой во многом обуславливается несовершенной конкуренцией в социально-трудовых отношениях, а ее негативное влияние способствует снижению уровня средней заработной платы и распространению безработицы среди отдельных социальных групп работников. В связи с чем основной проблемой воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда становится увеличение разрыва между ценой труда и потребительной стоимостью воспроизводства рабочей силы.

Применяемыми методами научного познания становятся методы статистического исследования и анализа, методы математического моделирования. Практическая значимость научного исследования состоит в том, что снижение влияния несовершенной конкуренции на отечественный рынок труда способствует ослаблению структурных сдвигов в предложении труда, снижая безработицу и увеличивая занятость по отдельным группам рабочей силы, что повлечет за собой увеличение среднего уровня заработной платы и будет способствовать повышению качества воспроизводства рабочей силы.

Автором прогнозируется ослабление несовершенной конкуренции до 2025 г., что положительно повлияет на состояние отечественного рынка труда. Предполагаются положительные изменения структуры занятости и безработицы, повышение уровня средней заработной платы работников.

**Ключевые слова:** несовершенная конкуренция; социально-трудовые отношения; воспроизводство рабочей силы; заработная плата; занятость; безработица; цена труда; рабочая сила.

**Для цитирования:** Кравцевич С.В. Проблема воспроизводства рабочей силы в условиях несовершенной конкуренции. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):77-84. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-77-84.

## ORIGINAL PAPER

## THE PROBLEM OF REPRODUCTION OF LABOR IN CONDITIONS OF IMPERFECT COMPETITION

**S.V. Kravtsevich**Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-4737-0079>

© Кравцевич С.В., 2021

**ABSTRACT**

The article analyzes the results of a study of imperfect competition in social and labor relations and its impact on employment and unemployment in the domestic labor market. The relevance of the study is due to the negative socio-economic phenomena of the labor market, which are a consequence of the spread of imperfect competition in social and labor relations, that cause ineffective reproduction of the labor in the domestic labor market, expressed in insecurity and structural shifts in labor reproduction. The analysis of the impact of imperfect competition on the domestic labor market is carried out for the period from 2000 to 2018 using the methods of correlation analysis, as well as statistics of imperfect competition in social and labor relations, unemployment, employment, and wage. The study aims to scientifically substantiate the problem of the quality of reproduction of labor in the domestic labor market. The article provides a scientific justification for the strengthening of the role of wages in the reproduction of labor. In the modern internal labor market, the main financial source of labor reproduction is the wages of workers, the level of which is largely determined by imperfect competition in social and labor relations, and its negative impact contributes to a decrease in the level of average wages and the spread of unemployment among certain social groups of workers. In this regard, the main problem of the reproduction of labor in the domestic labor market is the increase in the gap between the price of labor and the use-value of the reproduction of labor. Methods of statistical research and analysis, methods of mathematical modeling are used as methods of scientific cognition. The practical significance of the study lies in the fact that reducing the impact of imperfect competition on the domestic labor market helps to weaken structural shifts in the supply of labor, reduce unemployment and increase the employment of certain groups of the work force, which will entail an increase in average wages and will improve the quality of labor reproduction. The author predicts a weakening of imperfect competition until 2025, which will have a positive effect on the domestic labor market. Positive changes in the structure of employment and unemployment are expected, as well as an increase in the level of average wages of workers.

**Keywords:** imperfect competition; social and labor relations; reproduction of labor; wage; employment; unemployment; price of labor; work force.

**For citation:** Kravtsevich S. V. The problem of reproduction of labor in conditions of imperfect competition. *Social and labor research*. 2021;43(2):77-84. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-77-84.

**ВВЕДЕНИЕ**

Специфика модели воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда состоит в том, что государство, полагаясь на рыночный механизм и конкуренцию, самоустранилось от регулирования этого процесса, возложив основную воспроизводственную функцию на домохозяйства [1].

В результате воспроизводство рабочей силы в России происходит без учета стоимостной оценки данного процесса, при полном игнорировании роли закона стоимости, недостаточном использовании стоимостных регуляторов труда и размеров социальной помощи, в слабом учете в распределительной политике квалификации работников, роста цен, развития потребностей населения, особенно расходов на подрастающее поколение [2, 3].

При этом социально-трудовые отношения субъектов рынка труда нередко сопровождаются бедностью среди работающего населения, несправедливостью (в социальном аспекте) в распределении доходов, нелегальной миграцией, теневой занятостью, прекарризацией и эксплуатацией труда в современных формах, дискриминацией в оплате труда, старением и текучестью кадров и многими другими негативными социально-экономическими явлениями, присущими несовершенной конкуренции [4].

Причины неэффективности предлагаемого рыночного механизма воспроизводства рабочей силы лежат на поверхности: отсутствует необходимая для его полноценного функционирования конкуренция, предполагающая взаимное удовлетворение интересов сторон социально-трудовых отношений. Отсутствие взаимной согласованности работников и работодателей при рыночном обмене приводит к обострению конкуренции внутри этих сторон, то есть между работниками за рабочие места и между работодателями за рабочую силу. В результате несовершенной конкуренции работодателями нередко ущемляются социальные права и гарантии работников, которые, в свою очередь, не могут полностью удовлетворять спрос на труд.

**РОЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
В ВОСПРОИЗВОДСТВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

Проблемы воспроизводства рабочей силы рассматривались в различные исторические периоды и в различных экономических школах и направлениях. В классических экономических учениях этот вопрос рассматривается в рамках функционального подхода как воспроизводственная функция заработной платы [5]. Трудовая теория стоимости понимает под воспроизводством рабочей силы часть произведенных общественных благ, выра-

Таблица 1 / Table 1

Анализ динамики показателей средней заработной платы, среднедушевых доходов и прожиточного минимума /  
Analysis of the dynamics of indicators of average wages, average per capita income, and living wage

Признак/Период / Attribute/Period	янв.00 / Jan 00	янв.04 / Jan 04	янв.08 / Jan 08	янв.12 / Jan 12	янв.16 / Jan 16	янв.17 / Jan 17	янв.18 / Jan 18	Рост/снижение / Growth / decline
Средняя заработная плата, руб.	2223	6740	17290	26629	36709	39167	43724	19,7
Величина прожиточного минимума, руб.	1406	2690	5086	7263	10466	10573	11069	7,9
Среднедушевые доходы населения, руб.	2281	6410	14939	23221	30744	31897	33178	14,5
Соотношение сред. З/П к прожит. мин.	2	3	3	4	4	4	4	2,5
Соотношение сред. душ. дох. к прожит. мин.	2	2	3	3	3	3	3	1,8

Источник / Source: разработано автором на основании данных статистического сборника Росстата: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015 г. / compiled by the author on the basis of data from the Rosstat statistical collection: Social status and living standard of the population of Russia. 2015

женных в стоимостной оценке и направленных на жизнеобеспечение рабочей силы [6]. Представители неоклассической экономической школы рассматривали воспроизводство рабочей силы в рамках процессуального подхода как процесс восстановления физических, интеллектуальных и духовных способностей к труду [5].

В отечественной экономической литературе различные аспекты воспроизводства рабочей силы получили отражение в научных трудах исследователей-экономистов советского периода: Г.С. Вечканова, Е.И. Капустина, Д.И. Карпухина, А.Э. Котляра, Е.Л., Маневича, М.Я. Сониной, С.Г. Струмилина, Б.Ц. Урланиса и др., а также в трудах исследователей-экономистов современного периода отечественной экономикой науки: С.Н. Пшеничниковой, В.А. Ельмеева, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, И.В. Ильинского, Л.Г. Симкина, Л.Б. Бреслова, В.С. Автономова, Е.А. Полищук, Р.И. Капелюшникова, В.П. Щетинина.

По мнению С.Н. Пшеничниковой, «стоимость произведенной рабочей силы измеряется двумя величинами: во-первых, совокупной ценностью рабочей силы как величины запаса производительных сил человека, расходование которых происходит порциями в процессе труда, и, во-вторых, стоимостью готового продукта, произведенного с помощью живого и овеществленного труда» [7].

В.Я. Ельмеев предложил «новую парадигму трудовой теории потребительной стоимости» и считает, что в условиях капиталистического рыночного производства потребительная стоимость рабочей силы выражается в ее способности доставлять труд и создавать стоимость, которая по величине превышает стоимость самой рабочей силы. Потребительная стоимость рабочей силы равняется избытку труда, доставляемого работником, над тем его количеством, которое затрачивается на воспроизводство рабочего [8].

Халитова Л.Р. расширяет понимание воспроизводства рабочей силы, утверждая, что «человек воспроизводит себя не только как работник со своими физическими и интеллектуальными способностями, но и как работник определенного качества и типа» [9].

Взяв за основу взгляды Ельмеева В.А., определившего воспроизводство рабочей силы как ее способность создавать стоимость общественно-полезных благ и услуг, превышающих стоимость самой рабочей силы, мы полагаем, что основным фактором воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда становится уровень заработной платы работников, роль которой в последнее время усиливается. Глубокая дифференциация и низкий уровень оплаты труда работников приводят к слабой реализации или к утрате распределительной и производственной функций заработной платы. Современный отечественный рынок труда характеризуется тем, что предлагаемый работодателем уровень заработной платы (цена труда) не соответствует тому уровню расходов, который необходим для воспроизводства рабочей силы, в том числе потенциальной рабочей силы (воспитание детей) [10, 11].

Анализ динамики показателей средней заработной платы (СЗП), среднедушевых доходов (СДН) и прожиточного минимума (ПМ) показывает, что в 2018 г. показатель роста СЗП превысил показатель СДН в 2000 г. в 19,7 раза, который, в свою очередь, в 2018 г. по отношению к аналогичному показателю 2000 г. увеличился в 14,5 раза. При этом рост показателя прожиточного минимума за рассматриваемый период составил 7,9 раза (табл. 1, рис. 1). Таким образом, опережающий рост средней заработной платы над среднедушевыми доходами вызван не ростом СЗП, а увеличением минимальной заработной платы.

Что касается соотношения средней заработной платы и прожиточного минимума, то если в 2000 г. СЗП превышала ПМ в 2 раза, то в 2018 г. это соотношение стало уже 4-х кратным. То есть, на среднюю заработную плату в 2000 г. могли прожить (в рамках понятия прожиточного минимума и минимальной потребительской корзины) два человека, а в 2018 г. – четыре человека. Таким образом, если говорить о простом воспроизводстве рабочей силы на уровне физиологических потребностей человека, то в среднем по России на одну зарплату можно содержать четырех членов семьи<sup>1</sup>.

При сравнении среднедушевого дохода с прожиточным минимумом также отмечается положительная динамика: в 2018 г. показатель СДН превысил прожиточный минимум в 3 раза. То есть в настоящее время в среднем по России воспроизводство рабочей силы оценивается в пределах трех прожиточных минимумов, приходящихся на душу населения.

Проблемность анализа воспроизводства рабочей силы видится в том, что институциональным механизмом закреплена нижняя пороговая стоимость оценки необходимых для жизнедеятельности человека товаров и услуг, но не установлен верхний порог или нормализованный показатель воспроизводства рабочей силы на уровне обеспечения социальных и духовных потребностей человека и членов его семьи (иждивенцев) [15].

В связи с чем надо подчеркнуть, что рост показателей (рис. 1) на отечественном рынке труда имеет лишь номинальное значение. При относительной оценке данных показателей становится понятным, что для достижения целей расширенного воспроизводства рабочей силы (и потенциальной рабочей силы), где «необходимо стимулировать рождение второго, третьего, четвертого ребенка, ибо в среднестатистической семье 2,5 ребенка дают только простое воспроизводство, учитывая смертность детей», отечественная экономика не располагает достаточными ресурсами [12].

Таким образом, основная проблема качества воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда видится во влиянии несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях на увеличение разрыва между ценой труда и потребительной стоимостью воспроизводства рабочей силы.

## ВЛИЯНИЕ НЕСОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ НА СОСТОЯНИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Несовершенная конкуренция (НК) на отечественном рынке труда проявляет себя, с одной стороны, как несовершенное конкурентное поведение субъектов рынка труда (соблюдение работодателями социальных прав и гарантий работников, госрегулирование социально-трудовых отношений), а с другой стороны, как несовершенные конкурентные условия рынка труда (требования работодателей к здоровью, уровню образования и профессионально-квалификационным качествам, трудовой мобильности работников) [13].

Для получения количественной оценки проявления несовершенной конкуренции свое применение находят вероятностные методы анализа, позволяющие учитывать основное свойство «относительности» проявления конкуренции по отношению к субъектам рынка труда в конкретных условиях места и времени.

В основу количественной оценки и математического моделирования несовершенной конкуренции на отечественном рынке труда положена следующая группа статистических показателей: по компоненту «Здоровье» – это умершие в трудоспособном возрасте, заболеваемость населения; по компоненту «Образование» – это численность занятых в экономике с высшим (послевузовским), со средним профессиональным (неполным высшим) и с начальным профессиональным образованием.

Методика предполагает расчет вероятностного показателя пребывания работников в том или ином состоянии как частное от деления статистических показателей состояний к статистическим показателям исследуемой совокупности. По компоненту «Здоровье» показателем статистической совокупности выступает численность населения, по компоненту «Образование» – это численность занятых в экономике.

Наибольший интерес вызывает анализ влияния компонентов несовершенных конкурентных условий пребывания работников на рынке труда, таких как «Здоровье» и «Образование», на показатели занятости и безработицы. Анализ влияния несовершенной конкуренции на отечественный рынок труда показал, что по компоненту «Здоровье» показатель НК в период с 2002 г. по 2018 г. имеет тенденцию роста в 1,07 раза, где вероятность проявления заболеваний у населения составляла в 2018 году 78 %, а вероятность пребывания в состоянии здоровья – 21 %,

<sup>1</sup> Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015: С69 Стат.сб. / Росстат. М., 2015. 311 с.

Таблица 2 / Table 2

Прогноз динамики численности занятой и безработной рабочей силы по возрастным группам под влиянием компонента конкурентной среды «Здоровье» / Forecast of the dynamics of the employed and unemployed labor force by age groups influenced by the component of the competitive environment "Health"

Признак/Период / Attribute/Period	янв.02 / Jan 02	янв.18 / Jan 18	янв.24 / Jan 24	Структура янв. 2002, % / Structure Jan 2002, %	Структура янв. 2018, % / Structure Jan 2018, %	Структура янв. 2024, %/ Structure Jan 2024, %	Рост/снижение янв.02- янв.18, % / Growth / decline Jan 02 – Jan 18, %	Рост/ снижение янв.18 - янв.24, % / Growth / decline Jan 18 – Jan 24, %
Численность занятых по возрастным группам, тыс. чел.	64292	72531	76 235	100	100	100	108	105
15-19	1426	357	930	2	0	1	25	260
20-29	13966	12930	16 664	22	18	22	93	129
30-39	15987	19660	19 471	25	27	26	123	99
40-49	19442	16782	20 003	30	23	26	86	119
50-59	9901	14728	15 271	15	20,3	20,0	149	104
60 и старше	2739	4026,011	3 298	4	6	4	147	82
Показатель конкурентной среды по компоненту «Здоровье»	0,6114	0,6571	0,6456				107	98
Численность безработных по возрастным группам, тыс. чел.	6153	3658	2 759	100	100	100	63	75
15-19	546	141	188	9	4	7	26	133
20-29	1863	1263	945	30	35	34	68	75
30-39	1444	905	615	23	25	22	63	68
40-49	1459	649	544	24	18	20	44	84
50-59	664	574	397	11	16	14	86	69
60 и старше	176	127	71	3	3	3	72	56
Показатель конкурентной среды по компоненту «Здоровье»	0,6114	0,6571	0,6456				107	98

Источник / Source: разработано автором на основании данных статистического сборника Росстата: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015 г. и данных статистики [14] / compiled by the author on the basis of data from the Rosstat statistical collection: Social status and living standard of the population of Russia. 2015, and statistics [14].

что характеризуется отрицательной динамикой. Тогда как прогноз до 2024 г. к 2018 г. показывает тенденцию снижения данного показателя в 0,98 раза, где вероятность проявления заболеваний у населения составит к 2024 г. 77 %, а вероятность пребывания в состоянии здоровья – 22 %, что характеризуется положительной динамикой. Рост показателя конкуренции на конец 2018 г. к 2002 г. сопровождается ростом показателей структуры распределения численности занятого населения по возрастным группам: 30–39 лет – в 1,23 раза, 50–59 лет – в 1,49 раза, 60 лет и старше – в 1,47 раза и сопровождается снижением безработицы по рассматриваемым группам в 0,63, 0,86 и 0,72 раза соответственно (табл. 2).

Прогнозируемое улучшение конкурентных условий по компоненту «Здоровье» повлечет за собой положительную динамику в изменении возрастной структуры распределения занятых и безработных. Так, ожидается увеличение доли занятых в возрастных группах 20–29 лет, 40–49 лет, сохранение структуры в группе 30–39 лет и снижение доли занятых – 50–59 лет, 60 лет и старше, а

также снижение доли безработных в возрастных группах 20–29 лет, 30–39 лет.

Таким образом, улучшение конкурентных условий по компоненту «Здоровье», выражаемое в том, что ожидается повышение вероятности пребывания работников в «здоровом» состоянии, означает повышение их конкурентоспособности в части удовлетворения требований работодателей по состоянию здоровья. В связи с чем ожидается снижение неравенства в распределении занятости по возрастным группам с уменьшением доли старшего поколения (50 лет и выше) в структуре занятости и увеличением доли среднего и младшего поколения, а также с увеличением безработных в группе старшего поколения (50 лет и выше) и уменьшением в структуре безработных доли среднего и младшего поколения.

Ожидаемое ослабление влияния НК на отечественный рынок труда, состоящее в том, что большая часть работников сможет удовлетворять требования работодателей по состоянию «здоровья», способствует увеличению доли занятости в средних возрастных группах, что повлечет за со-

Таблица 3 / Table 3

Прогноз динамики численности занятой и безработной рабочей силы по уровню образования под влиянием компонента конкурентной среды «Образование» / Forecast of the dynamics of the employed and unemployed labor force by the level of education influenced by the component of the competitive environment "Education"

Признак/Период / Attribute/Period	янв. 01 / Jan 01	янв. 17 / Jan 17	янв. 25 / Jan 25	Структура янв. 2001, % / Structure Jan 2001, %	Структура янв. 2017, % / Structure Jan 2017, %	Структура янв. 2025, % / Structure Jan 2025, %	Рост/снижение янв.01-янв.17, % / Growth / decline Jan 01 - Jan 17, %	Рост/сниже- ние янв.17- янв.25, % / Growth / decline Jan 17 - Jan 25, %
Численность занятых по уровню образования, тыс. чел.	64665	72316	76 397	100	100	100	112	106
с высшим образованием	17002	24761	23 823	26	34	31	146	96
специалисты среднего звена	20107	18542	14 238	31	26	19	92	77
квалифицированные рабочие (служащие)	7619	13866	22 619	12	19	30	182	163
среднее общее	14754	12566	14 427	23	17	19	85	115
основное общее	4573	2417	1 452	7	3	2	53	60
не имеют общего образования	610	164	-162	1	0	0	27	-99
Коэффициент Джини	0,312964	0,397929	0,363185	0,3130	0,3979	0,3632	127	91
Показатель конкурентной среды по компоненту «Образование»	0,2768	0,2636	0,2249				95	85
Численность безработных по уровню образования, тыс. чел.	6288	3967	2 799	100	100	100	63	71
с высшим образованием	899	819	441	14	21	16	91	54
специалисты среднего звена	1588	795	318	25	20	11	50	40
квалифицированные рабочие (служащие)	834	797	831	13	20	30	96	104
среднее общее	2102	1156	920	33	29	33	55	80
основное общее	813	361	262	13	9	9	44	73
не имеют общего образования	67	42	38	1	1	1	63	89
Коэффициент Джини	0,138279	0,20284	0,124736	0,1383	0,2028	0,1247	147	61
Показатель конкурентной среды по компоненту «Образование»	0,2768	0,2636	0,2249				95	85

Источник / Source: разработано автором на основании данных статистического сборника Росстата: Социальное положение и уровень жизни населения России. 2015 г. и данных статистики [14] / compiled by the author on the basis of data from the Rosstat statistical collection: Social status and living standard of the population of Russia. 2015, and statistics [14].

бой увеличение уровня заработной платы работников, тем самым способствуя повышению качества воспроизводства рабочей силы.

Анализ влияния несовершенной конкуренции по компоненту «Образование» показал, что показатель НК в период с 2001 по 2017 гг. имеет тенденцию снижения в 0,95 раза, где вероятность занятости имеющих высшее образование, составляла в 2017 г. 34 %, вероятность занятости имеющих среднее профобразование – 26 %, вероятность занятости имеющих начальное профобразование – 19 %, вероятность занятости не имеющих профобразования – 21 %, что характеризуется положительной динамикой. Тогда как прогноз до 2024 г. в 2017 г. показывал тенденцию снижения данного показателя в 0,85 раза, где вероятность занятости имеющих высшее образование, составит к 2025 г. 40 %, вероятность занятости имеющих среднее

профобразование – 24 %, вероятность занятости имеющих начальное профобразование – 19 %, вероятность занятости не имеющих профобразование – 17 %, что характеризуется также положительной динамикой.

Снижение показателя конкуренции на конец 2017 г. к 2001 г. сопровождается ростом показателей структуры распределения численности занятого населения по уровню образования в группах: с высшим образованием – в 1,46 раза, в группе квалифицированных рабочих – в 1,82 раза и сопровождается снижением безработицы по рассматриваемым группам в 0,91 и 0,96 раза соответственно. Снижение численности занятых отмечается по уровню образования в группах: «специалисты среднего звена» – в 0,92 раза, «среднее общее» – в 0,85 раза и сопровождается снижением безработицы по рассматриваемым группам в 0,5 и 0,55 раза

соответственно. При этом отмечается рост занятого населения в 1,12 раза и снижение безработных в 0,63 раза. Тогда как прогноз до 2025 г. к 2017 г. показывает рост занятого населения по уровню образования в группах: «квалифицированные рабочие» – в 1,63 раза, «среднее общее» – в 1,15 раза и сопровождается ростом безработицы по рассматриваемым группам в 1,04 раза и снижением – в 0,8 раза соответственно. Снижение численности занятых по уровню образования отмечается в группах: «с высшим образованием» – в 0,96 раза, «специалисты среднего звена» – в 0,77 раза и сопровождается снижением безработицы по рассматриваемым группам в 0,54 и 0,4 раза соответственно. При этом отмечается рост занятого населения в 1,06 раза и снижение безработных в 0,71 раза (табл. 3).

Прогнозируемое улучшение конкурентных условий по компоненту «Образование» повлечет за собой положительную динамику в изменении образовательной структуры распределения занятых и безработных. По прогнозам к 2025 г. количество занятых в группе квалифицированных рабочих составит 30% общей численности занятых (в 2017 г. – 19%), рабочих со средним общим образованием – 19% (в 2017 г. – 17%). Прогнозируется уменьшение числа работников с высшим образованием, количество которых к 2025 г. будет составлять 31% общей численности занятых (в 2017 г. – 34%), а также работников со средним специальным образованием, число которых уменьшится к 2025 г. до 19% (в 2017 г. – 26%).

Улучшение конкурентных условий по компоненту «Образование» в связи с ожидаемым изменением структуры занятости работников по уровню образования позволит повысить конкурентоспособность, оптимизировать занятость по образовательным группам, уменьшив долю работников с высшим образованием и увеличив долю с профобразованием. Ожидается снижение уровня

неравенства и в распределении безработных по образовательным группам с увеличением доли работников с профобразованием и уменьшением доли с высшим и средним специальным образованием.

Ожидаемое ослабление влияния несовершенной конкуренции на отечественный рынок труда, состоящее в том, что большая часть работников сможет удовлетворять требования работодателей по уровню своего образования и профессионально-квалификационным качеств, способствует увеличению доли занятости работников со средним профобразованием, и, соответственно, снижению доли безработных с высшим, средним специальным и общим образованием, что повлечет за собой увеличение среднего уровня заработной платы работников, тем самым способствуя повышению качества воспроизводства рабочей силы.

## ВЫВОДЫ

Несовершенная конкуренция в социально-трудовых отношениях на отечественном рынке труда заключается в том, что нарушается баланс социально-экономических интересов между участниками рынка труда, что влечет за собой изменения как положительные, так и отрицательные в существующих распределениях занятости по возрастным и образовательным структурам, в структурах распределения занятости по видам экономической деятельности и занятиям работников. Существующая динамика по ослаблению влияния несовершенной конкуренции на отечественный рынок труда будет способствовать повышению занятости работников и, как следствие, росту среднего уровня их заработных плат. В связи с чем будет отмечаться закономерное сближение цены труда с потребительной стоимостью воспроизводства рабочей силы, что будет способствовать повышению качества ее воспроизводства.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Дубровская Е.Н. Особенности воспроизводства рабочей силы в современной экономической системе России / Е.Н.Дубровская // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Челябинск, 2012. 26 с.
2. Ананских А.А. Социальные проблемы воспроизводства рабочей силы / А.А. Ананских // Вестник МичГАУ, 2012;(4):139–142.
3. Горюн Л.П. Воспроизводство рабочей силы и основные направления его совершенствования в Российской Федерации / Л.П. Горюн // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Орел, 1998; 23 с.
4. Кравцевич С.В. Факторы влияния несовершенной конкуренции на социально-трудовые отношения: монография / С.В.Кравцевич. Москва: РУСАЙНС, 2020; 306 с.
5. Дубровская Е.Н. Особенности воспроизводства рабочей силы в современной экономической системе России / Е.Н.Дубровская // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Челябинск, 2012; 26 с.
6. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. I. Процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1988. 891 с.

7. Пшеничникова С.Н. О некоторых аспектах воспроизводства рабочей силы и формирования ее стоимости / С.Н. Пшеничникова // Проблемы современной экономики. 2011;2(38):71–75.
8. Ельмеев В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2007; 576 с.
9. Халитова Л.Р. Оплата труда как инструмент управления воспроизводством рабочей силы / Л.Р.Халитова // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Уфа, 2010; 24 с.
10. Перекаренко Ю.А. Основные факторы воспроизводства рабочей силы и формирования оплаты труда в экономике: некоторые историко-теоретические подходы / Ю.А. Перекаренко, А.Я. Троцкий, В.И. Кривка и др. // Наука сегодня: опыт, традиции, инновации. 2019;17–19.
11. Соболев Э.Н., Соболева И.В. Тенденции и факторы дифференциации заработной платы в российской экономике // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014;5(71):33–50.
12. Ивченков М.С. Минимальная оплата труда: справедлив ли ее размер // Российское право: образование, практика, наука. 2017;3(99):33–36.
13. Козырев В.М. Узловые проблемы воспроизводства рабочей силы в современной России Ч.1 / В.М. Козырев // Вестник РМАТ, 2016;(4):27–37.
14. Кравцевич С.В. Эмпирическое исследование конкуренции в сфере труда (на примере Сибирского федерального округа) / С.В. Кравцевич. Москва: КноРус, 2018; 846 с.
15. Кравцевич С.В. Проблемы качества воспроизводства рабочей силы на отечественном рынке труда: монография / С.В. Кравцевич. Москва: РУСАЙНС, 2020; 52 с.

## REFERENCES

1. Dubrovskaja E.N. Osobennosti vosproizvodstva rabochej sily v sovremennoj jekonomicheskoy sisteme Rossii. Abstract of dissertation for the degree of candidate of economic sciences. Cheljabinsk. 2012. p. 26. (in Russ.).
2. Ananskih A.A. Social problems of labor force reproduction. Bulletin of MichGAU. 2012;(4):139–142. (in Russ.).
3. Gorjun L.P. Labor force reproduction and the main directions of its improvement in the Russian Federation. Abstract of the dissertation for the degree of candidate of economic sciences. Orel. 1998. p.23. (in Russ.).
4. Kravtsevich S.V. Factors of influence of imperfect competition on social and labor relations: monograph. Moscow: RUSAYNS; 2020. p. 306. (in Russ.).
5. Dubrovskaja E.N. Features of the reproduction of labor force in the modern economic system of Russia. Abstract of the dissertation for the degree of candidate of economic sciences. Chelyabinsk. 2012. p. 26. (in Russ.).
6. Marx K. Capital. A Critique of Political Economy. Vol. 1. Book. I. The process of capital production. Moscow: Politizdat; 1988. p.891.
7. Pshenichnikova S.N. On some aspects of the reproduction of labor and the formation of its value. Problems of modern economics. 2011;2(38):71–75. (in Russ.).
8. El'meev V.Ya. Social Labor Economy: General Foundations of Political Economy. SPb.: Publishing house of St. Petersburg University; 2007. p.576. (in Russ.).
9. Khalitova L.R. Labor remuneration as a tool for managing the reproduction of labor. Abstract of the dissertation for the degree of candidate of economic sciences. Ufa. 2010. p.24. (in Russ.).
10. Perekarenkova Yu.A. The main factors of the reproduction of labor and the formation of wages in the economy: some historical and theoretical approaches. Yu.A. Perekarenkova, A.Ya. Trotskovsky, V.I. Kryvka et al. Science today: experience, traditions, innovations. 2019. p.17–19. (in Russ.).
11. Sobolev E.N., Soboleva I.V. Trends and factors of differentiation of wages in the Russian economy. Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics. 2014;5(71):33–50. (in Russ.).
12. Ivchenkov M.S. Minimum wage: is its size fair? Russian law: education, practice, science. 2017;3(99):33–36. (in Russ.).
13. Kozyrev V.M. Nodal problems of labor force reproduction in modern Russia. Part 1. Vesnik RMAТ. 2016;(4):27–37. (in Russ.).
14. Kravtsevich S.V. Empirical study of competition in the labor sphere (on the example of the Siberian Federal District). Moscow: KnoRus; 2018. p.846. (in Russ.).
15. Kravtsevich S.V. Problems of the quality of labor force reproduction in the domestic labor market: monograph. Moscow: RUSAYNS; 2020. p.52. (in Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Сергей Витальевич Кравцевич** – кандидат экономических наук, докторант базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала» ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», Москва, Россия.

**Sergei V. Kravtsevich** – Cand. Sci. (Econ.), Doctoral Student of the Basic Department of the Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation "Development of Human Capital", Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia.  
sergeykravtsevich1980@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 17.01.2021; после рецензирования 03.03.2021, принята к публикации 7.03.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 17.01.2021; after reviewing on 03.03.2021, it was accepted for publication on 7.03.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98

УДК 331.5

JEL J21; J62

# ВОЗМОЖНОСТИ И РИСКИ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Т.О. Разумова<sup>а</sup>, О.Ю. Янчук<sup>б</sup>

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136><sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9144-0172>

## АННОТАЦИЯ

Объект исследования – студенты и выпускники ВУЗов, которые собираются выйти на рынок труда либо находятся в начале своего карьерного пути. Цель исследования – определение факторов, влияющих на выбор дистанционной занятости студентами и выпускниками, и формулирование рекомендаций для российских компаний по организации удаленной работы данных сотрудников. Использованы методы анализа и синтеза научной литературы, произведена обработка баз данных международных компаний и Росстата, с помощью онлайн-анкетирования в феврале – марте 2020 г. проведен опрос студентов и выпускников, которые заканчивают или закончили ВУЗ в 2017–2025 гг. в 38 регионах России. Анализ результатов опроса осуществлялся с помощью построения эконометрических моделей. Согласно результатам исследования, основным преимуществом дистанционной занятости для студентов и выпускников является возможность самостоятельно распределять свое рабочее время, а основным недостатком – наличие большого количества отвлекающих бытовых факторов. При этом те представители целевой группы, у кого был опыт дистанционной работы, в будущем, с большей вероятностью, выберут данную форму занятости. В результате исследования выявлена и проанализирована степень влияния дистанционных форм занятости на рынок труда студентов и выпускников ВУЗов России. Для этой целевой группы дистанционная занятость имеет как преимущества, так и серьезные риски, что обуславливает актуальность темы. С практической точки зрения эта работа может оказаться полезной экспертам в области управления персоналом, а также представителям администрации высших учебных заведений, поскольку перевод сотрудников на дистанционную форму работы позволяет компаниям и учреждениям продолжать успешно функционировать в периоды режима карантина и самоизоляции.

**Ключевые слова:** дистанционная занятость; рынок труда; выпускники; студенты; трудовые отношения; карьерные предпочтения; трудоустройство.

**Для цитирования:** Разумова Т.О., Янчук О.Ю. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):85-98. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98.

## ORIGINAL PAPER

## OPPORTUNITIES AND RISKS OF REMOTE FORMS OF EMPLOYMENT FOR UNIVERSITY STUDENTS AND GRADUATES

Т.О. Razumova<sup>а</sup>, О.Yu. Yanchuk<sup>б</sup>

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136><sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9144-0172>

## ABSTRACT

The object of the research is the university students and graduates who are about to enter the labor market or are at the beginning of their career path. The purpose of the research is to determine what factors influence the choice of distance employment by students and graduates and to formulate recommendations for Russian companies on how to implement distance employment for these employees. The authors applied the methods

© Разумова Т.О., Янчук О.Ю., 2021

of analysis and synthesis of scientific literature, as well as processed the databases of international companies and Russian Federal State Statistics Service (Rosstat), and conducted a survey of students and graduates in 38 Russian regions, who are to graduate or graduated in the period between 2017 and 2025, using an online questionnaire from February to March 2020. The analysis of the survey results was carried out using the construction of econometric models. According to the research results, the main advantage of distance employment for students and graduates is the ability to independently distribute working hours, and the main disadvantage is the presence of a large number of distractions from everyday life. At the same time, those representatives of the target group who had the experience of remote work are more likely to choose this form of employment in the future. As a result of the study, the degree of influence of distance forms of employment on the labor market of students and graduates of Russian universities was identified and analyzed. For this target group, distance employment has both advantages and serious risks, which makes the topic relevant. From a practical perspective, this study may be useful for HR management experts, as well as university administration officials, since the transfer of employees to remote work allows companies and institutions to continue to function successfully during periods of quarantine and self-isolation.

**Keywords:** distance employment; labor market; graduates; university students; labor relations; career preferences; employment.

**For citation:** Razumova T.O., Yanchuk O.Yu. Opportunities and risks of remote forms of employment for university students and graduates. *Social and labor research*. 2021;43(2):85-98. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98.

## ВВЕДЕНИЕ

Дистанционная работа – это такая форма занятости, при которой работодатель и сотрудник в процессе работы находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи ИКТ [1]. Новизна и актуальность исследования дистанционных форм занятости состоят в том, что с каждым годом растет количество дистанционных сотрудников и возрастает необходимость разработки принципиально нового процесса подбора и адаптации с учетом специфики дистанционных форм занятости. Новости о переходе крупнейших международных и российских компаний на гибридный формат работы все чаще появляются в информационном пространстве. В качестве примеров можно привести Spotify, Twitter, Facebook, Microsoft, Unilever, Сбербанк, Тинькофф, Банк Хоум Кредит, Mail.ru Group и др. Популярность дистанционной занятости обусловлена и тем, что данный тренд способствует расширению границ рынка труда и включает в полноценную трудовую деятельность особые категории населения, которые не могут полноценно работать в офисе. Помимо студентов, которые хотели бы совмещать работу и учебу, речь идет, например, о женщинах, находящихся в декретном отпуске [2], тех, кто ухаживает за больными родственниками.

В качестве исследования была выбрана особая социальная группа «Студенты и выпускники ВУЗов», объединяющая как будущих, так и начинающих работников, практически всегда сталкивающихся с одними и теми же вызовами в процессе поиска работы и трудоустройства. Данная категория была выбрана в качестве целевой для

анализа также и потому, что сегодня дистанционное трудоустройство молодых специалистов – это весьма актуальный и дискуссионный вопрос. Работодатели опасаются нанимать сотрудников данного возрастной группы на постоянные позиции, поскольку их смущает отсутствие опыта работы и расстановка приоритетов у молодежи, для которой основным занятием сегодня является продолжение учебы, что снижает трудовую мотивацию молодого сотрудника. В России заметна тенденция снижения уровней участия в рабочей силе и занятости молодых людей в возрасте до 25 лет – все чаще молодежь предпочитает продолжение образования вступлению на рынок труда [3].

Решение представителей целевой группы о выходе на рынок труда может зависеть от различных обстоятельств, например, уровня образования, формы обучения, материального благосостояния, спроса в данной конкретной стране на высококвалифицированных работников и других<sup>1</sup>. Цель данного исследования – определить, какие факторы влияют на выбор дистанционной занятости студентами и выпускниками и сформулировать рекомендации для российских компаний по организации их удаленной работы.

## ОСНОВНЫЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ В РОССИИ И В МИРЕ

Несмотря на то, что дистанционная занятость безусловно обладает рядом преимуществ: отсутствием, например, регионального ограничения для сотрудника и работодателя, возможностью

<sup>1</sup> World Employment and Social Outlook 2016: Trends for youth. International Labour Office – Geneva: ILO, 2016.

совмещать работу и учебу, она несет в себе и достаточно весомые риски. Поскольку у начинающего сотрудника отсутствует возможность постоянной коммуникации с коллегами и руководством, его обучением на рабочем месте никто не занимается. Проблемным являются и карьерный рост молодого специалиста. Все это негативно сказывается на продуктивности молодых специалистов, работающих удаленно.

Альтернативой занятости по найму, как известно, является открытие собственного бизнеса. Молодежь обладает инновационным мышлением и быстрее, чем старшее поколение ориентируется в новинках в области информационных технологий. Такое конкурентное преимущество является стимулом для амбициозных молодых людей создать свой бизнес вместо того, чтобы работать по найму. Собственный бизнес – это бесценный опыт с точки зрения выработки навыков, необходимых для удаленной работы, в особенности, тайм-менеджмента. Однако предпринимательская деятельность связана с большими рисками, поэтому многие молодые предприниматели, чтобы обеспечить себе финансовую стабильность, совмещают собственный бизнес с работой по найму, в том числе и в рамках дистанционной занятости, позволяющей эффективно заниматься тем и другим. Есть основания предположить, что для тех студентов и выпускников, открывших свое дело, дистанционная занятость будет более привлекательна, чем для тех, у кого такого опыта не было.

*Выдвинем гипотезу H1: Те респонденты, у кого был или есть собственный бизнес, в будущем с большей вероятностью при трудоустройстве отдадут предпочтение дистанционной занятости, чем те, у кого такого опыта нет.*

Многие студенты выходят на рынок труда и получают свой первый профессиональный опыт еще в процессе обучения в университете. При рассмотрении факторов и мотивов студентов совмещать учебу в ВУЗе и работу, в первую очередь, стоит выделить и проанализировать материальный стимул [4]. Согласно результатам опроса Службы исследований HeadHunter «Совмещение работы и учебы: результаты опроса соискателей» 78% соискателей в возрасте до 25 лет, отвечая на вопрос о том, почему они приняли решение совмещать учебу и работу, выбирают именно материальную мотивацию. Финансовая составляющая безусловно играет важную роль, так как многие молодые люди вынуждены самостоятельно оплачивать свою учебу. К тому же студентам

необходимо иметь собственные средства на реализацию своих потребностей и поддержание высоких стандартов потребления, существующих на данный момент в обществе. Данный тезис также подтверждается результатами исследования Н.К. Михайловой и Т.А. Ярковой «Совмещение учебы студентов с работой – путь к профессии?», опубликованному в журнале «Экономика труда» в 2019 г. [5]

В начале 2020 г. ввиду пандемии коронавируса многие компании были вынуждены перевести сотрудников на удаленную работу. Наименее болезненно на этот режим перешли технологические крупные компании, поскольку здесь и раньше часть персонала работала дистанционно. Анализ вакансий, размещенных на сайте HeadHunter, говорит о том, что по отраслевому признаку наибольшее количество вакансий, предполагающих удаленную работу, сконцентрировано в следующих сферах: «IT, телеком», «Административный персонал», «Продажи» и «Маркетинг». Одной из наиболее перспективных отраслей является IT-сектор и все профессии с ним связанные. Наличие возможности у IT-специалистов работать дистанционно – это шанс для работодателя заинтересовать и привлечь в компанию сотрудника, который будет наиболее точно соответствовать выдвигаемым требованиям. Это подтверждается результатами совместного исследования известного американского бизнес-сайта Business Insider и Компании PayScale «The 50 best companies to work for in America»<sup>2</sup>. Первые строчки рейтинга по привлекательности для соискателей американских компаний занимают IT-компании, которые готовы предоставить своим сотрудникам работать частично либо полностью удаленно.

*Таким образом, выдвинем гипотезу H2: Выбор отрасли, в которой студенты и выпускники хотели бы развиваться в будущем, оказывает влияние на их возможности работать дистанционно.*

Существует ряд различных hr-инструментов, которые используются для повышения эффективности сотрудников, работающих дистанционно, в особенности молодых специалистов. Во-первых, стоит упомянуть различные методы диагностики настроения сотрудников и периодический сбор обратной связи относительно работы программного обеспечения и корпоративных IT-сервисов. Сбор ответов может осуществляться, например, через пульс-опросы. Во-вторых, по необходи-

<sup>2</sup> The 50 best companies to work for in America. Business Insider. 2020.

мости в компании могут быть разработаны различные системы учета и контроля активности сотрудников и системы планирования рабочего дня и работы над проектами и задачами подразделения. В-третьих, помимо базовых курсов и инструкций по организации удаленной работы в программу развития сотрудников стоит включать различные обучающие вебинары и курсы для менеджеров, посвященные поддержанию мотивации и настрою удаленных работников, менторству и выстраиванию эффективной удаленной коммуникации со стажерами и молодыми специалистами. С целью поддержания корпоративной культуры и профессиональной социализации для сотрудников могут быть созданы различные сообщества и чаты в социальных сетях и мессенджерах и организованы онлайн мероприятия, например, совместные просмотры фильмов, онлайн-тренировки, корпоративные флешмобы и конкурсы, неформальные онлайн-встречи. Таким образом, можно снизить опасность возникновения у сотрудников эмоционального выгорания. Актуальность и необходимость использования приведенных выше hr-инструментов подтверждают результаты опроса в Blind, опубликованные изданием Business Insider<sup>3</sup>. По данным опроса, около 70 % сотрудников компаний Силиконовой Долины, таких как Amazon, Microsoft, Google и Facebook, чувствуют профессиональное выгорание. В России крупные компании также борются с выгоранием. В корпоративных университетах ведущих мировых компаний все чаще появляются курсы, обучающие основным принципам дистанционной работы, тайм-менеджменту, управлению стрессом и балансу семья-работа. Таким образом, в период пандемии коронавируса множество сотрудников по всему миру в процессе удаленной работы активно развивают цифровые навыки и эмоциональный интеллект.

Существенный вклад в исследование и популяризацию дистанционной работы внесла Международная Организация Труда (МОТ). В рамках концепции «Достойного труда» специалистами МОТ был проведен анализ дистанционных форм занятости и в результате в 2001 г. была опубликована книга Витторио Ди Мартино (De Martino) «На пути к работе на расстоянии», в которой подробно рассматривались нововведения и специфика дистанционной работы и выдвигались совершенно новые подходы к пониманию данного

<sup>3</sup> Silicon Valley's workforce is feeling more burned out than before the pandemic, with nearly 70% reporting work-from-home exhaustion. Business Insider. 2021.

явления. В 2013 г. МОТ выдвинула инициативу «The future of work» [6]. На ее основе были подготовлены доклад «Work for a Brighter Future: Report of the Global Commission of the Future of Work»<sup>4</sup> и Столетняя Декларация<sup>5</sup>, принятая на 108-й сессии Международной конференции труда в июне 2019 г., которая в сентябре 2019 г. была одобрена Генеральной Ассамблеей ООН. Столетняя декларация включает в себя перечень рекомендаций по различным сегментам сферы занятости, а также призыв к странам-членам сформировать соответствующую политику и разработать программы для решения проблем трансформации занятости и реализации принципов достойного труда для всех.

*Выдвинем гипотезу H3: Те респонденты, у кого был опыт дистанционной работы, с большей вероятностью хотели бы работать дистанционно, чем те, у кого подобного опыта не было.*

#### ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

Трудоустройство студентов и выпускников имеет свою специфику, в связи с тем, что представители данной группы находятся только в начале карьерного пути. Повсеместная цифровизация и возникающая виртуальная среда дают возможность выполнять свои профессиональные функции, используя только глобальную сеть Интернет, без присутствия на четко-определенном рабочем месте в офисе, поэтому у сотрудника, работающего дистанционно появляется возможность работать одновременно на нескольких заказчиках и самостоятельно регулировать баланс рабочего и личного времени и планировать свой день с учетом своих психофизиологических особенностей. Согласно исследованию аналитиков «Национального бюро экономических исследований» (NBER), удаленная работа приводит к увеличению ежедневного рабочего времени и количества онлайн-встреч и совещаний<sup>6</sup>. В среднем за время пандемии рабочий день увеличился на 48,5 минут, а чисто встреч и групповых звонков возросло на 13%. Внутренний конфликт у дистанционных работников вызывает отсутствие

<sup>4</sup> Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work. International Labour Office – Geneva: ILO, 2019.

<sup>5</sup> Столетняя Декларация о будущем труда. МОТ. 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf) (дата обращения: 22.03.2021).

<sup>6</sup> Remote work really does mean longer days – and more meetings. The Washington Post. 2020.

атрибутов, которые отделяют работу от личной жизни, что подтверждает наличие негативных последствий удаленки, обозначенных МОТ, которые попадают под категорию «конфликт работы и личной жизни».

Для студентов и выпускников возможность самостоятельно распределять рабочее время – это, с одной стороны, возможность, с другой стороны, вызов – самостоятельно выработать навыки тайм-менеджмента и трудовой дисциплины, которые необходимы во всех профессиональных сферах в дальнейшем карьерном развитии.

*Выдвинем гипотезу Н4: Возможность самостоятельно распределять свое рабочее время оказывает более сильное по сравнению с другими рассматриваемыми факторами влияние на выбор дистанционной занятости.*

Следующим преимуществом дистанционных форм работы для сотрудника является существенная ежемесячная экономия средств по многим статьям личного бюджета, связанных с ежедневным нахождением в офисе: транспортные расходы, покупка деловой офисной одежды на каждый сезон, бизнес-ланчи и т.д. Набирается круглая сумма, которую «дистанционщик» может потратить на другие цели.

Существует мнение, что при переходе на «удаленку», люди будут чаще повышать свою квалификацию либо получать дополнительное образование, ввиду более широких возможностей распределения своего времени. Данное преимущество дистанционной занятости привлекательно для обеих сторон трудовых отношений. Сотрудник получает больше возможностей профессионально развиваться, а работодатель получает в штат профессионала квалификации более высокого уровня. Этот тренд весьма актуален, в частности, для студентов: они могут совмещать не только работу и личную жизнь, но и учебу без пропуска занятий.

Одним из важных преимуществ дистанционной работы, является возможность поиска места работы без привязки к своему региону. У студентов и выпускников появляется возможность параллельно с получением высшего образования приобрести опыт работы в компании, которая территориально располагается в другом городе, регионе или даже стране. При этом отсутствие регионального ограничения является преимуществом в том числе и для компаний-работодателей. Получая полный доступ к рынку труда, компания имеет возможность без дополнительных издержек на релаксационные пакеты пригласить

в штат специалиста, проживающего на другом конце страны.

Дистанционная занятость создает благоприятную среду для высокой социальной мобильности рабочей силы и расширения «пространства занятости», что ведет к снижению уровня безработицы отдельных категорий населения, жителей удаленных регионов и страны в целом, а значит оказывает позитивное влияние на устойчивость рынка труда, в том числе начинающих специалистов.

Помимо преимуществ, у дистанционной занятости, как и у любого явления, существуют определенные недостатки и риски. В первую очередь, существует опасение, что дистанционным работникам будет сложнее быстро продвигаться по карьерной лестнице [7], ввиду социальной изоляции и отсутствия личного контакта с руководителем и обратной связи от коллег [8]. Это связано с тем, что многие люди, ввиду своих психологических особенностей, нуждаются в ежедневном живом общении и визуальных и речевых коммуникациях с коллегами и начальством.

Данный вопрос особенно актуален при изучении развития удаленных форм занятости студентов и выпускников. Для этой группы проблемным является вопрос карьерного роста и продвижения в компании. При дистанционном формате работы руководитель может оценивать начинающего специалиста только по результатам выполнения конкретных заданий, не имея возможности определить наличие таких компетенций, как грамотное расставление приоритетов при решении проблем и задач, лидерство, самосознание и самоконтроль и т.д. Для работодателей, каждый из которых по разному формирует стратегию оценки персонала и организует процесс удаленной коммуникации сотрудников, одними из главных является вопросы контроля исполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей и недопущения снижения профессионализма сотрудника из-за социальной изоляции [9].

Из-за отсутствия постоянной необходимости ежедневного присутствия в офисе, удаленная работа может негативно повлиять на социализацию некоторых сотрудников, в том числе снизить обусловленную мотивацию «хорошо выглядеть». Для студентов и выпускников, которые находятся в начале карьерного пути, адаптироваться и социализироваться на первом месте работы сложнее, чем сотрудникам с опытом [10]. Чаще всего знаний, полученных в рамках университетской программы, начинающему специалисту недоста-

точно для того, чтобы сразу начать показывать эффективные результаты.

Те, студенты и выпускники, которые все-таки хотели бы работать, в возрасте 20-24 лет чаще всего ищут дистанционную работу, которую можно было бы совмещать с учебой либо с другими видами деятельности, что существенно усложняет поиск. К тому же отсутствие релевантного опыта и высокая трудовая мобильность между местами работы и состоянием занятости и незанятости зачастую дает повод работодателю усомниться в том, стоит ли принимать на работу неопытного сотрудника, целесообразно ли инвестировать в его развитие [11]. Одним из основных недостатков дистанционной работы также является наличие большого количества отвлекающих факторов и таких рисков как, например, частая поломка оборудования, которая может стать причиной снижения общей производительности, отсутствие обособленного рабочего места, развитие гиподинамии.

Таким образом, сотруднику, который хочет работать частично или полностью удаленно в какой-либо крупной компании, следует тщательно проанализировать преимущества и недостатки дистанционной занятости и соотнести их со своим темпераментом и чертами характера. Например, экстравертам и людям с низким уровнем самоорганизации будет сложнее приспособиться к такому типу занятости, как и начинающим специалистам, поскольку в отличие от опытных сотрудников у них чаще всего отсутствует достаточный уровень трудовой дисциплины, которая необходима для того, чтобы организовать свою работу дистанционно. С другой стороны, у них с детства выработаны цифровые навыки, необходимые для удаленной работы, что облегчает им совмещение работы и учебы.

Высоким уровень цифровой грамотности поколения молодых людей подтверждается данными исследования Аналитического центра НАФИ «Цифровая грамотность россиян: исследование 2020», показывающими, что наиболее высокий уровень цифровой грамотности наблюдается у студентов. Это объясняется тем, что молодые люди способны быстрее адаптироваться к технологическим изменениям. Согласно докладу компании PwC «Preparing for tomorrow's workforce, today» 2019 г., умение быстро адаптироваться к изменяющимся условиям работы – это одна из ключевых компетенций будущего<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Preparing for tomorrow's workforce, today. PwC. 2019.

## ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Для проверки выдвинутых гипотез авторами было проведено эмпирическое исследование, включающее эконометрический анализ данных, полученных с помощью опроса представителей целевой группы с целью подтвердить или опровергнуть гипотезы, сформулированные выше. Эмпирическая база исследования (400 наблюдений, каждое из которых – это ответ одного респондента) сформирована методом опроса 400 студентов и выпускников ВУЗов, которые заканчивают или закончили ВУЗ в период с 2017 по 2025 гг. в 38 регионах России. Из них: 93% - студенты и 7% – выпускники. Студенты – это те, кто заканчивает обучение в 2020-2025 гг., а выпускники – те, кто уже закончил обучение в 2017-2019 гг. Опрос проводился в течение февраля и марта 2020 г. с помощью онлайн-сервиса Google forms, предназначенного для создания и частичной обработки различных форм обратной связи, тестирований и опросов методом онлайн-анкетирования.

Выборка опроса была стратифицирована по уровню образовательных программ, текущему статусу («студент» или «выпускник»), по форме обучения и по опыту работы. Специализация обучения намеренно не была выбрана в качестве страт образующего параметра, так как многие из студентов и выпускников на начальном этапе своей трудовой деятельности выбирают работу не по профилю обучения.

По признакам «уровень образовательной программы» и «текущий статус» были образованы 6 категорий: студенты бакалавриата, студенты специалитета, студенты магистратуры, выпускники бакалавриата, выпускники магистратуры и выпускники специалитета. В выборке преобладают студенты бакалавриата и численность данной группы составляет 69% от общего числа респондентов.

В рамках опроса также был задан вопрос о роде деятельности респондентов (рис. 1). Наибольшее число респондентов на текущий момент либо уделяют время только учебе – 55%, либо совмещают учебу и работу – 40,5%. Так как в рамках данной работы сделан акцент на изучении развития дистанционной занятости, следует отметить, что 11% респондентов параллельно с учебной работой дистанционно.

Доли респондентов, которые совмещают учебу и работу, в зависимости от уровня образовательных программ представлены на рис. 2 и рис. 3.

Рассмотрим доли респондентов, которые совмещают учебу и работу, в зависимости от их

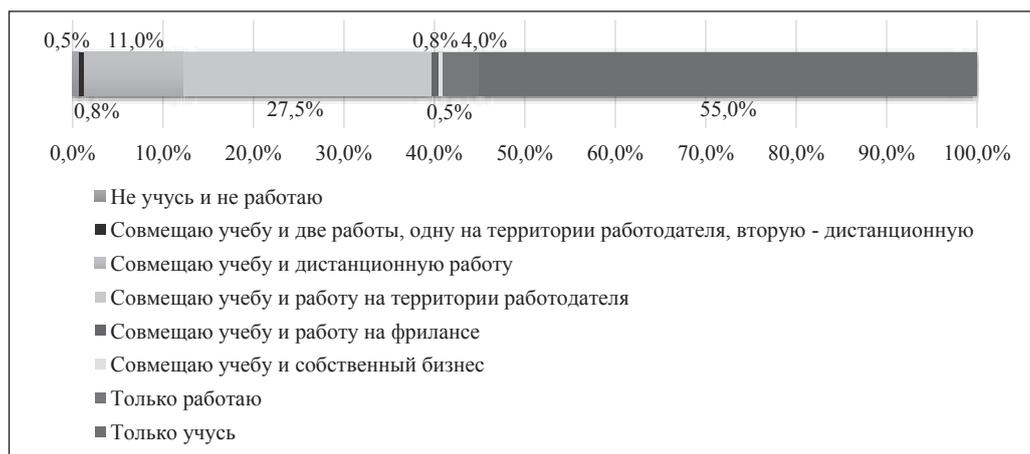


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваш род деятельности» / Distribution of answers to the question "Specify your occupation"

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the author.

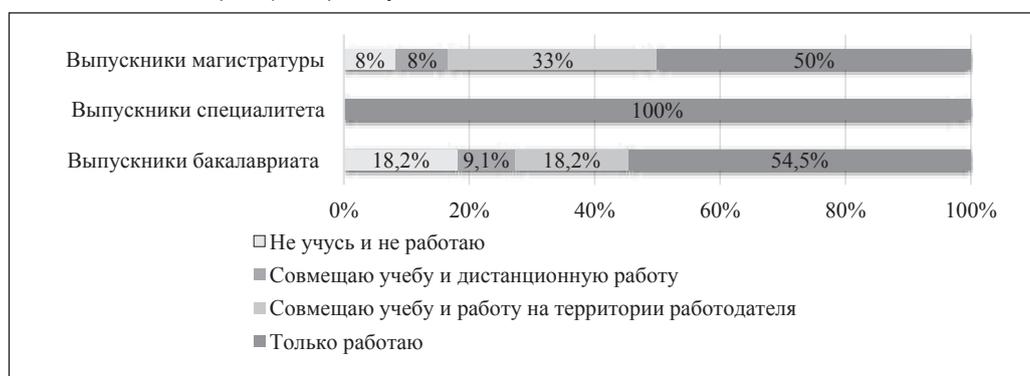


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение ответов выпускников на вопрос «Укажите Ваш род деятельности» в зависимости от уровня образовательной программы / Distribution of graduates' answers to the question "Specify your occupation" depending on the level of the educational program

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the author.

принадлежности определенному уровню образовательных программ. Основное отличие групп «студенты» и «выпускники» состоит в том, что большинство студентов только учатся, а большинство выпускников только работают. Среди студентов магистратуры более популярно совмещение учебы и работы (82,5%), чем среди студентов бакалавриата (31,7%) и специалитета (33,8%). У выпускников учеба – это различные курсы повышения квалификации. Выпускников, совмещающих дополнительное обучение и работу не так много, чаще они занимаются только трудовой деятельностью и строят карьеру. Также, в категорию «выпускники» попадают студенты аспирантуры. Данный уровень образовательных программ не выделялся в анкете отдельным вариантом ответа, так как студенты аспирантуры заведомо совмещают работу и учебу, не имея выбора, и являются выпускниками магистратуры. По форме обучения были образованы 3 группы: очная форма – 90% респондентов, очно-заочная (вечерняя) форма – 3% и заочная форма – 7%.

По признаку «наличие опыта работы» были образованы 2 группы: «есть опыт работы» и «нет опыта работы». У 43% респондентов отсутствовал опыт работы. Это объясняется тем, что большинство аудитории опроса составляют студенты бакалавриата, которые большую часть времени уделяют учебе, так как это их основной вид деятельности. Тем респондентам, кто указал, что имеет опыт работы (57%), были заданы вопросы: «по какому типу занятости Вы работали?», «в компаниях какого типа у Вас был опыт работы?», «в какой отрасли/отраслях Вы работали?», «сколько часов в неделю и по какому графику Вы работали?», «у Вас был опыт дистанционной работы?». Распределение ответов респондентов, у которых был опыт работы, на вопрос «У Вас был опыт дистанционной работы?» и на вопрос «Вы хотели бы в дальнейшем иметь возможность работать дистанционно?» показало, что 89% тех, у кого был опыт дистанционной работы, хотели бы в будущем также иметь возможность работать частично либо полностью дистанционно. Такие

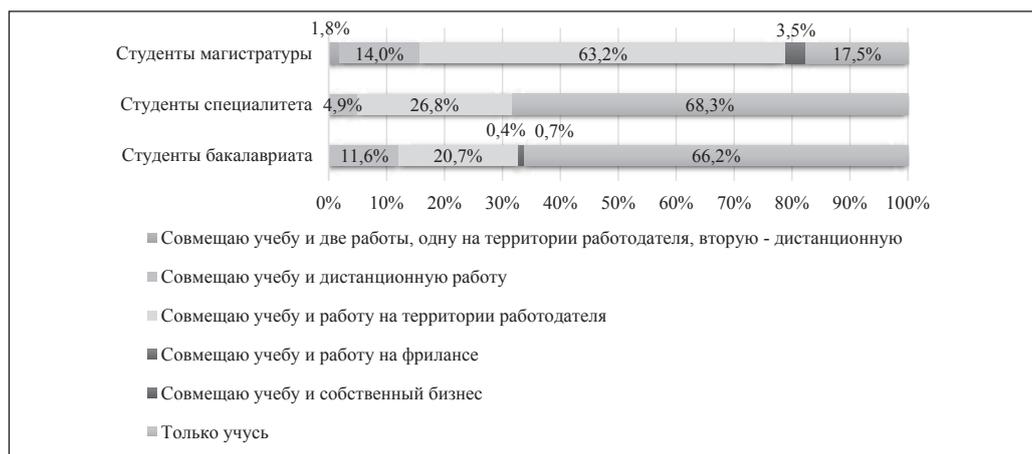


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение ответов студентов на вопрос «Укажите Ваш род деятельности» в зависимости от уровня образовательной программы / Distribution of students' answers to the question "Specify your occupation" depending on the level of the educational program

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the author.



Рис. 4 / Fig. 4. Доля респондентов, которые предпочитают в будущем работать дистанционно, по отраслям, в которых они хотели бы построить карьеру / Share of respondents who prefer to work remotely in the future, by industry in which they would like to build a career

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the author.

результаты позволяют сделать предварительный вывод о том, что гипотеза Н3 верна. Фактором, на который также стоит обратить внимание при проверке гипотезы Н3, является наличие опыта совмещения учебы и дистанционной работы.

Для того, чтобы определить, оказывает ли профессиональная сфера влияние на выбор представителей целевой группы работать ли дистанционно или нет, в рамках опроса были заданы следующие вопросы: «Вы хотели бы в дальнейшем иметь возможность работать дистанционно?» и «В какой отрасли Вы бы хотели построить карьеру?». Большинство респондентов, которые хотели бы работать дистанционно, планируют

построить карьеру в отрасли «Информационные технологии и телекоммуникации». Наименьшую долю составили респонденты, планирующие построить карьеру в промышленной и научной сферах, что объясняется минимальным наличием возможностей в данных сферах работать дистанционно. Такое распределение ответов позволяет сделать предварительный вывод о том, что гипотеза Н2 верна и выбор отрасли действительно влияет на желание работать дистанционно (рис. 4).

Для того, чтобы определить, оказывают ли на желание выпускников в будущем работать дистанционно факторы наличия опыта работы на

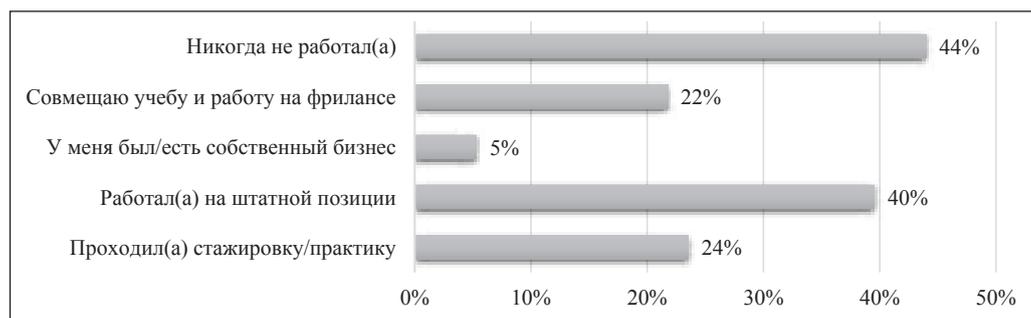


Рис. 5 / Fig. 5. Доля тех, кто хотел бы работать дистанционно, относительно типа занятости, по которому у респондентов был опыт работы / The share of those who would like to work remotely, depending on the type of employment in which the respondents had work experience

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the author.

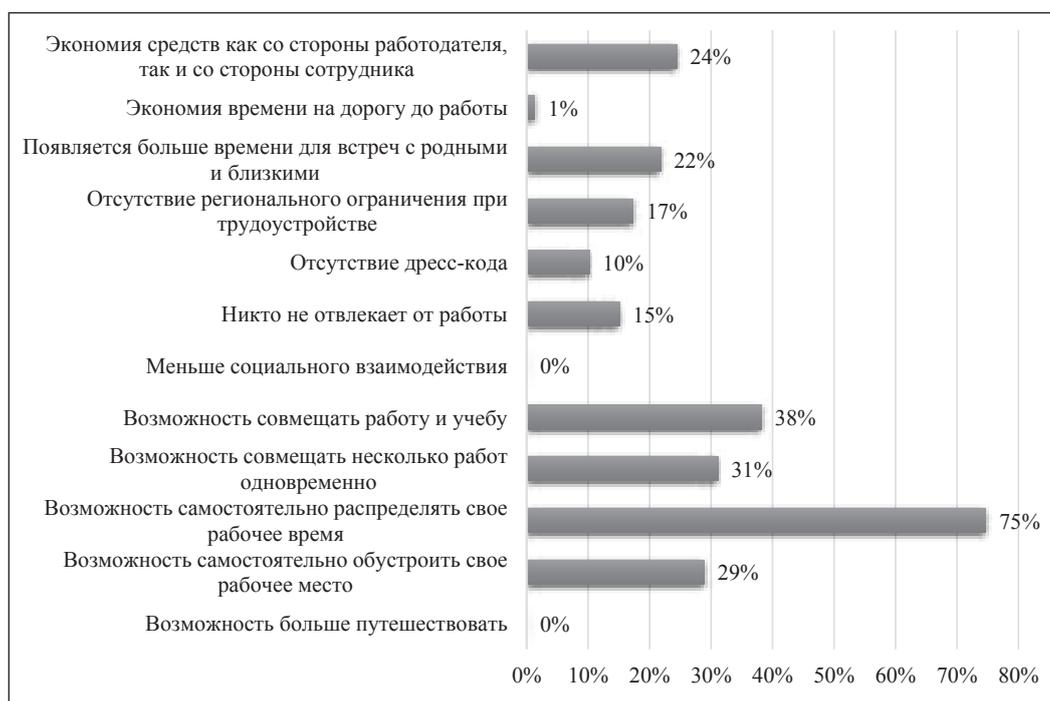


Рис. 6 / Fig. 6. Доля респондентов, которые хотели бы работать удаленно в зависимости от того, какое из преимуществ дистанционной занятости, они считают одним из основных / Share of respondents who would like to work remotely, depending on which of the benefits of remote employment they consider to be one of the main

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the author.

штатной позиции или на фрилансе, ведения собственного бизнеса, прохождения стажировки или практики, респондентам были заданы вопросы «Вы хотели бы в дальнейшем иметь возможность работать дистанционно?» и «По какому типу занятости Вы работали?». На основании распределения ответов респондентов можно сделать вывод, что наличие опыта ведения собственного бизнеса не влияет на желание представителей целевой группы работать дистанционно в будущем (рис. 5).

Дистанционная занятость студентов и выпускников имеет как преимущества, так и недостатки, которые отличаются от преимуществ и недостат-

ков перехода на дистанционный формат опытных сотрудников. В рамках подготовительного этапа исследования сравним ответы респондентов опроса Службы исследований HeadHunter и опроса в рамках данного исследования<sup>8</sup>. Для того, чтобы выяснить, какое преимущество дистанционной занятости является предпочтительным для респондентов авторского опроса и предварительно оценить гипотезу H4, необходимо построить распределение респондентов, которые хотели бы работать дистанционно, в зависимости от преимуществ, которые они считают основными. Рассмотрим распределение ответов на вопросы «Какие Вы видите плюсы в том, чтобы работать удаленно?» и «Вы хотели бы в дальнейшем иметь возможность работать дистанционно?». Вариант

<sup>8</sup> Плюсы и минусы удаленной работы: опрос соискателей. Служба исследований HeadHunter. 2019.



Рис. 7 / Fig. 7. Доля респондентов, которые хотели бы работать удаленно в зависимости от того, какой из недостатков дистанционной занятости, они считают одним из основных / Share of respondents who would like to work remotely, depending on which of the disadvantages of remote employment they consider to be one of the main

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the author.

ответа «Возможность самостоятельно распределять свое рабочее время» в качестве основного преимущества был выбран 67% респондентов от общего числа и 75% респондентов от числа тех, кто хотел бы работать удаленно, что свидетельствует о важности данного преимущества для представителей целевой группы. Также, важными факторами для тех, кто хотел бы в будущем работать удаленно, являются возможности совмещать работу и учебу, совмещать несколько работ одновременно и самостоятельно обустроить свое рабочее место. На базе этих данных можно сделать предварительный вывод о том, что гипотеза H4 верна.

Для того, чтобы сформировать понимание относительно основных недостатков дистанционной занятости, которые выделили респонденты опроса, построим распределение ответов на вопросы «Какие Вы видите минусы в том, чтобы работать удаленно?» и «Вы хотели бы в дальнейшем иметь возможность работать дистанционно?» (рис. 6).

Для представителей группы «студенты и выпускники» наиболее серьезным недостатком удаленной работы является большое количество отвлекающих бытовых факторов. Среди тех, кто хотел бы в будущем работать дистанционно данный фактор также лидирует. Это объясняется недостатком профессионального опыта у предста-

вителей целевой группы, который позволил бы выполнять работу так же эффективно, как в офисе, а также отсутствием невыработанного в силу возраста навыка трудовой дисциплины. На вопрос о том, оказывают ли существенное влияние какие-либо из недостатков дистанционной занятости на желание студентов и выпускников работать удаленно, ответ будет получен далее с помощью экономического моделирования (рис. 7).

Для более полной проверки гипотез был проведен регрессионный анализ, позволяющий оценить, какие факторы влияют на выбор дистанционной работы студентами и выпускниками в качестве типа занятости в будущем. Для регрессионного анализа была выбрана модель бинарного выбора с использованием логит-регрессии. Такой выбор обусловлен тем, что данная модель позволяет определить не только вероятность наступления некоторого события, но и выяснить от чего эта вероятность зависит. Логистическая функция используется в рамках логит-анализа для описания вероятности наступления определенного события. Данная функция всегда принимает значения в пределах от 0 до 1.

Зависимой переменной в исходной и итоговой моделях была выбрана переменная «Remote employment». Данная переменная представляет из себя ответы респондентов на вопрос «Вы хотели бы в дальнейшем иметь возможность рабо-

тать дистанционно?». Так как ответы на данный вопрос разделены на 2 группы, и имеют противоположное значение, данная переменная является бинарной и принимает значения либо 0 либо 1: ответы «Да, я хотел(а) бы работать частично либо полностью дистанционно» были заменены на 1, а ответы «Нет, я не хотел(а) бы работать дистанционно» на 0. В качестве регрессоров в модели всего было образовано 86 переменных, каждая из которых отражает данные по 400 наблюдениям.

Для того, чтобы определить, какие факторы влияют на выбор студентами и выпускниками дистанционной занятости в качестве предпочтительного типа занятости, ответы на остальные вопросы опроса также были переведены в числовые значения, и из каждого из вариантов ответов почти на все вопросы была образована отдельная переменная, принимающая значения либо 0 либо 1. Значение 0 присваивалось переменной для определенного наблюдения в том, случае, если респондент не выбирал вариант ответа соответствующий названию переменной, 1 – если выбирал. Таким образом практически все переменные, которые использовались для построения модели, являются бинарными. Исключения составляют переменные «age» и «graduation year». Для того, чтобы оптимизировать модель, выделить наиболее значимые факторы и оценить их влияние на зависимую переменную, используем информационный критерий Акаике. Данный критерий позволяет с помощью удаления незначимых переменных, оценивать регрессионные модели с разным числом параметров. Для того, чтобы с помощью критерия Акаике получить итоговую модель №2, понадобилось 16 итераций по удалению переменных. АИС итоговой модели составляет 442.43. Для интерпретации результатов полученной модели, для каждой из переменных был рассчитан предельный эффект для среднего наблюдения по выборке.

С помощью предельных эффектов переменных можно интерпретировать результаты расчетов согласно поставленным гипотезам. Например, гипотеза Н3 частично подтверждается, так как несмотря на то, что переменная «Remote\_Experience» оказалась незначимой, в итоговой модели значимой является переменная «Study.Remote.work». Это говорит о том, что те студенты, кто сейчас совмещают учебу и работу в будущем на 19% с большей вероятностью выберут дистанционную работу, чем те, у кого нет такого статуса.

Среди переменных, обозначающих отрасли, в которых респонденты хотели бы постро-

ить карьеру, значимыми оказались переменные «Consumer.goods», «Engineering» и «IT». Можно сделать вывод, что Гипотеза Н2 подтверждается - выбор отрасли действительно влияет на желание представителей целевой группы работать дистанционно. Причем, одной из сфер, представители которых с большей вероятностью выберут дистанционную работу, является сфера информационных технологий, что подтверждает вывод, полученный из предварительного анализа результатов опроса. Также, данный тезис соотносится с результатами анализа вакансий HeadHunter, который показал, что IT – это одна из лидирующих отраслей по количеству вакансий, предполагающих удаленную работу, как в целом для всех соискателей, так и для начинающих специалистов. Интерес составляет сфера «Машиностроение». На первый взгляд кажется, что представители данной сферы не могут работать дистанционно, однако, с другой стороны, в Индустрии 4.0, когда все рядовые операции и расчеты постепенно переходят в функционал производственных машин с искусственным интеллектом, специалисты данной сферы получают возможность осуществлять управление и проектирование дистанционно.

Что касается области «Товары народного потребления (производство и продажа), то офисные сотрудники данной сферы также могут работать дистанционно. Результаты итоговой модели относительно выбора профессиональной сферы, а именно предельные эффекты переменных, интерпретируются следующим образом: те студенты и выпускники, которые выберут в качестве профессиональных сфер «Информационные технологии и телекоммуникации», «Товары народного потребления (производство и продажа)» и «Машиностроение», с большей вероятностью, соответственно, на 15,4%, 29,5% и 31,8%, чем представители других профессиональных сфер, выберут дистанционную занятость.

Обращаясь к переменным, которые обозначают варианты ответов на вопрос «По какому типу занятости Вы работали?», по результатам расчетов переменные «Freelance-1» и «Own.business» оказались значимыми. Это говорит о том, что несмотря на то, что опыт удаленной работы не влияет на желание студентов и выпускников работать дистанционно, наличие собственного бизнеса или опыта работы на фрилансе являются факторами, которые повышают вероятность выбора дистанционной занятости студентами и выпускниками. Представители целевой группы,

у которых был опыт фриланса с большей вероятностью на 39,4% выберут дистанционную занятость, чем те, у кого подобного опыта не было. Это объясняется тем, что фрилансеры часто выполняют свою работу удаленно. Отличие состоит в том, что они являются самозанятыми и чаще всего имеют нестабильный доход. Дистанционная занятость – это отличное решение для тех, кто хотел бы продолжать работать удаленно, но в то же время быть наемным работником в стабильной компании, членом трудового коллектива и носителем корпоративной культуры. Согласно расчетам, представители целевой группы, у которых был опыт ведения собственного бизнеса с большей вероятностью на 22,3% будут заинтересованы в дистанционном трудоустройстве, чем те, у кого подобного опыта не было. Это обуславливается тем, что предпринимательская деятельность предусматривает определенную самостоятельность в принятии решений, что является одним из основных элементов удаленной работы. Таким образом, гипотеза H1 подтвердилась – наличие опыта ведения собственного бизнеса оказывает положительное влияние на желание студентов и выпускников работать дистанционно.

Из переменных, которые обозначали ответы на вопрос «Какие Вы видите плюсы в том, чтобы работать удаленно?», значимыми оказались переменные «Work\_life\_balance», «Working\_in\_2\_places\_at\_the\_same\_time» и «Workplace\_plus», что говорит о том, что на желание студентов и выпускников в будущем работать удаленно, оказывают влияние следующие возможности, которые открывает дистанционная занятость: самостоятельно распределять свое рабочее время, совмещать несколько работ одновременно и самостоятельно обустроить свое рабочее место. Гипотеза H4 подтверждается, так как среди перечисленных преимуществ, согласно результатам модели, наиболее значимым является возможность самостоятельно распределять свое рабочее время.

В процессе анализа предельных эффектов переменных в итоговой модели помимо анализа истинности выдвинутых гипотез, можно сделать дополнительные выводы. Те студенты и выпускники, у кого был опыт работы в российской государственной компании, с меньшей на 35,3% вероятностью выберут дистанционную занятость, чем те, у кого подобного опыта не было. Это объясняется тем, что работа в государственной

компании предусматривает получение определенного доступа к государственной тайне, а следовательно, сложность перевода сотрудников на удаленную работу в таких компаниях состоит в организации защиты информации и данных<sup>9</sup>. Помимо типа компании, на желание работать дистанционно оказывает влияние и опыт работы. Отрицательный предельный эффект переменной «Internship\_practice» говорит о том, что представители целевой группы, у которых был опыт стажировки либо практики менее заинтересованы в дистанционной занятости, чем те, у кого не было такого опыта. Это происходит в том числе потому, что в России пока что не так много компаний, которые готовы предложить студенту на стажировке/практике удаленную работу. Интересным наблюдением является факт, что ни одна из переменных, которые соотносятся с ответами на вопрос «Какие Вы видите минусы в том, чтобы работать удаленно?» не является значимой, что говорит о незначительной степени влияния недостатков дистанционной занятости на желание студентов и выпускников работать удаленно.

#### ВЫВОДЫ

Таким образом, по итогам эконометрического моделирования, можно сделать следующие выводы:

- Факторами, которые оказывают положительное влияние на желание представителей целевой группы работать дистанционно являются: наличие статуса выпускника бакалавриата и специалитета, совмещение учебы и удаленной работы, опыт работы на фрилансе, опыт ведения собственного бизнеса, желание построить карьеру в сфере информационных технологий и телекоммуникаций, производства и продаж товаров народного потребления и в сфере машиностроения, возможность самостоятельно распределять свое рабочее время, возможность совмещать несколько работ одновременно и возможность самостоятельно обустроить свое рабочее место.
- Факторами, которые оказывают отрицательное влияние на желание представителей целевой группы работать дистанционно являются: очная форма обучения, наличие опыта прохождения стажировки/практики и опыт работы в российской государственной компании.
- Недостатки дистанционной занятости не оказывают существенного влияния на желание студентов и выпускников работать удаленно.

<sup>9</sup> Millions of Americans are suddenly working from home. That's a huge security risk. CNN Business, 2020.

### **Рекомендации по организации удаленной работы для российских компаний**

Поскольку одним из основных недостатков дистанционной занятости для студентов и выпускников является нехватка общения по рабочим вопросам и обратной связи от коллег и руководства, при найме молодых специалистов на позиции, которые предполагают удаленную работу, необходимо предоставить им все коммуникационные корпоративные ресурсы и обучить руководителя, в подразделение которого выходит начинающий специалист, каким образом организовать его работу.

Компаниям по «машиностроению (автоматизация производства)», «разработке информационных продуктов» и «производству и продаже товаров народного потребления» стоит рассмотреть возможность предоставления начинающим специалистам возможности частично либо полностью работать дистанционно. Такой подход позволит им расширить «воронку» кандидатов на требуемые позиции.

При подборе молодых специалистов с начальным опытом работы, стоит отдавать предпо-

чтение тем, у кого был опыт работы, в частной, а не в российских государственных компаниях, поскольку корпоративная культура большинства из них не приемлет широкого распространения удаленной работы.

В периоды чрезвычайных ситуаций, например, пандемии, для минимизации издержек, полная перестройка компании на удаленную работу должна проходить по возможности постепенно и заблаговременно до введения всеобщей самоизоляции или карантина. В таком случае hr-командой должна быть сформирована стратегия по удаленному управлению персоналом. Отдельное внимание должно быть уделено найму, адаптации и организации удаленной работы с молодыми специалистами. При наличии такой возможности, компаниям рекомендуется организовать для сотрудника и его руководителя хотя бы один день совместной работы в офисе для передачи дел и отладки коммуникационных процессов. В особенности это касается тех организаций, у которых до вынужденного перехода на удаленную работу, не было такого опыта.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Тонких Н. В., Камарова Т.А. Дистанционная занятость в социально-экономическом развитии региональных систем. Профессиональное образование и рынок труда. 2014;(8):26–29.
2. Mas A., Pallais A. Valuing Alternative Work Arrangements. *American Economic Review*. 2017;(107):22–59.
3. Разумова Т. О., Золотина О. А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда. Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2019;(2):138–157.
4. Hall R. The Work—Study Relationship: Experiences of Full-Time University Students Undertaking Part-Time Employment. *Journal of Education and Work*. 2010;(5):439–449.
5. Михайлова Н.К., Яркова Т.А. Совмещение учебы студентов с работой – путь к профессии? Экономика труда. 2019;(2):763–774.
6. Пушкин М.П., Тада К., Сурина Ю.А. Государственные службы занятости и будущее сферы труда: ориентиры для разработки инновационных программ. Социально-трудовые исследования. 2020;(40):160–169.
7. Mas A., Pallais A. Alternative Work Arrangements. *National Bureau of Economic Research*. 2020;(w26605):40.
8. de Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*. 2019;(39):570–593.
9. Разумова Т. О., Артамонова М. В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции Будущее в сфере труда. Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова. 2018;(9, 4):7–27.
10. Анненко П.Н. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда в России. *Human Progress*. 2017;(3):1.
11. Рошин С. Ю., Слесарева А. А. Наем молодых работников на российском рынке труда. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Изд. дом Высшей школы экономики. 2012;35 с.

### REFERENCES

1. Tonkikh N.V., Kamarova T.A. Remote employment in the social and economic development of regional systems. *Vocational education and the labor market*. 2014;(8):26–29. (In Russ.).
2. Mas A., Pallais A. Valuing Alternative Work Arrangements. *American Economic Review*. 2017;(107):22–59.
3. Razumova T.O., Zolotina O.A. Features of employment of university graduates in the Russian labor market. *Bulletin of the Moscow University. Series 6. Economy*. 2019;(2):138–157.
4. Hall R. The Work—Study Relationship: Experiences of Full-Time University Students Undertaking Part-Time Employment. *Journal of Education and Work*. 2010;(5):439–449.

5. Mikhailova N.K., Yarkova T.A. Combining students' studies and work – the way to a profession? Labor economics. 2019;(2):763–774. (In Russ.).
6. Pushkin M.P., Tada K., Surina Yu.A. State employment services and the future of the sphere of labor: guidelines for the development of innovative programs. Social and labor research. 2020;(40):160–169. (In Russ.).
7. Mas A., Pallais A. Alternative Work Arrangements. National Bureau of Economic Research. 2020;(w26605):40.
8. de Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? Review of Public Personnel Administration. 2019;(39):570–593.
9. Razumova T.O., Artamonova M.V. Flexible forms of employment in the system of criteria of the concept of the Future in the sphere of labor. Scientific research of the Faculty of Economics. Electronic Journal of the Faculty of Economics of the Lomonosov Moscow State University. 2018;(9,4):7–27.
10. Annenko P.N. Remote employment as a promising form of labor organization in Russia. Human Progress. 2017;(3):1.
11. Roshchin, S.Yu., Slesareva, A.A. Hiring young workers in the Russian labor market. Higher School of Economics University research, Publishing House of the Higher School of Economics. 2012. p. 35.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Татьяна Олеговна Разумова** – доктор экономических наук, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

**Tat'yana O. Razumova** – Dr. Sci. (Econ.), Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
tatiana.razumowa@yandex.com



**Ольга Юрьевна Янчук** – магистрант программы «Стратегическое управление человеческими ресурсами», факультет государственного управления, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

**Ol'ga Y. Yanchuk** – Master's Student of the program "Strategic Human Resource Management", Faculty of Public Administration, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia  
yanchukolga01@mail.ru

#### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Разумова Т. О. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

Янчук О. Ю. – логическое структурирование материала, сбор статистических данных, табличное и графическое представление результатов.

#### AUTHORS' STATED CONTRIBUTIONS

Razumova T.O. – articulated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed the critical analysis of the literature, logically structured the material (introduction, section 1–4), wrote the conclusions.

Yanchuk O.Yu. – logically structured the material (section 5), collected statistical data, designed tables and graphical representations of the results.

*Статья поступила в редакцию 19.04.2021; после рецензирования 30.04.2021, принята к публикации 04.05.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 19.04.2021; after reviewing on 30.04.2021, it was accepted for publication on 04.05.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

# ПЕРФЕКЦИОНИЗМ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА

**Ю.А. Филясова**

Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики,  
Санкт-Петербург, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-9728-9458>

## АННОТАЦИЯ

Цель данной работы – выявление и анализ причин развития положительного и нездорового перфекционизма личности преподавателя университета в социально-экономических условиях его трудовой деятельности. Актуальность проблемы объясняется неопределенностью требований к преподавателям в отношении научной и научно-методической работы. Новизна исследования состоит в выявлении ориентированности преподавателя на максимальные результаты, которая не способствует соблюдению сбалансированности жизненных целей и здорового образа жизни.

В качестве основного метода исследования автор использовал анализ современных тенденций в трудовой деятельности, ключевых показателей эффективности (КПЭ) и системы оплаты труда преподавателя. Образовательная среда является основой совершенствования не только личности обучающихся, но и преподавателя. Задачей современного преподавателя является постоянное стремление к поиску наиболее эффективных методов обучения, а также созданию новых знаний. Научная работа как неотъемлемый компонент педагогической деятельности в сфере высшего образования определяет преподавателя как носителя интеллектуального капитала общества, способного формировать у молодого поколения положительную мотивацию к выполнению будущей профессиональной деятельности. Организационная культура университета создает социальные предпосылки для постоянного совершенствования педагогических и научных компетенций преподавателя. Тем не менее, корпоративная культура не вполне четко позволяют проследить соотношение между КПЭ, достижениями и оплатой труда преподавателя как субъекта экономических отношений. Увеличение учебной нагрузки и необходимость разработки электронных курсов ведет к сокращению времени на выполнение научной работы. При этом содержание КПЭ нацелено, главным образом, на проведение научных исследований. Нездоровый перфекционизм развивается в результате несоответствия между объемом выполненной работы, достигнутыми результатами и вознаграждением. Максимализм преподавателей вступает в противоречие с санитарными нормами, в том числе в отношении работы с компьютером. Обоснование требований в соответствии с научной организацией труда и санитарными нормами может стать предметом практической деятельности госорганов и бизнеса.

Практическая ценность работы заключается в попытке обозначить необходимость определения объема внеаудиторной работы преподавателя в единицах времени, конкретных результатов и вознаграждения. В результате проведенного анализа предлагается повысить прозрачность системы оплаты труда и ориентировать КПЭ на развитие личности преподавателя.

**Ключевые слова:** перфекционизм; организационная культура; корпоративная культура; управление персоналом; эмоциональное выгорание; ключевые показатели эффективности; трудоголизм; научная работа.

**Для цитирования:** Филясова Ю.А. Перфекционизм преподавателя в контексте организационной и корпоративной культуры университета. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):99-109. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-99-109.

# FACULTY PERFECTIONISM IN THE CONTEXT OF UNIVERSITY ORGANIZATIONAL AND CORPORATE CULTURE

**Yu. A. Filyasova**

St. Petersburg University of Management Technologies and Economics,  
Saint Petersburg, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-9728-9458>

## ABSTRACT

The study aims to identify and analyze the reasons for the development of positive and unhealthy perfectionism of a university teacher in the socio-economic conditions of the labor activity. The relevance of the study is due to the uncertainty of the requirements for teachers in relation to research and scientific-methodical work. The novelty of the research lies in the identification of the teacher's focus on maximum results, which does not contribute to maintaining a balance between life goals and a healthy lifestyle. As the main research method, the author applies the analysis of modern trends in labor activity, key performance indicators (KPIs), and the system of teachers' remuneration. The educational environment provides the basis for self-improvement not only for students but also for teachers. The key objective of the faculty is to constantly strive to find the most effective teaching methods, as well as create new knowledge. Research work as an integral part of pedagogical activity in the field of higher education defines the teacher as the owner of the social intellectual capital, capable of developing a positive attitude and motivation among young people towards their future profession. The organizational culture of the university creates social conditions for the continuous improvement of pedagogical and scientific competencies. Nevertheless, corporate culture does not completely clarify the correlation between key performance indicators, achievements, and faculty pay as subjects of economic relations. Academic workload increases and the necessity to create electronic courses results in reduced time for conducting research. Meanwhile, key performance indicators are primarily aimed at scientific research. Unhealthy perfectionism develops as a result of the mismatch between the completed work, achieved results, and remuneration. Teachers' all-or-nothing thinking comes into contradiction with sanitary standards, including those of working with computers. Validation of requirements in accordance with the academic labor organization and sanitary standards can become the subject of government authorities and business analysis. The practical value of the paper lies in the attempt to identify the necessity for determining the scope of extracurricular work of a teacher in terms of time, specific results, and remuneration. As a result of the analysis, the author proposes to increase the transparency of the remuneration system and use key performance indicators for teacher's personal development.

**Keywords:** perfectionism; organizational culture; corporate culture; personnel development; emotional burnout; key performance indicators; workaholism; research work.

For citation: Filyasova Yu. A. Faculty perfectionism in the context of university organizational and corporate culture. *Social and labor research*. 2021;43(2):99-109. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-99-109.

## ВВЕДЕНИЕ

Организационная культура университета формируется в результате взаимодействия всех участников образовательного процесса – администрации, профессорско-преподавательского состава (ППС), студентов. Ее особенностью является ее открытость и тесная взаимосвязь с социальной, политической, экономической и культурной жизнью общества. Организационная культура университета социальна по своей природе, поскольку опирается на социальные стандарты.

Ожидания общества в отношении преподавателя заключаются в его способности организации эффективного обучения на основе современных социальных потребностей, учитывающих совре-

менные научные, технологические достижения и новейшие фундаментальные исследования. Личность преподавателя в определенной степени представляет собой социальный пример для подражания и косвенно демонстрирует значимость высшего образования в обществе. Перфекционизм как свойство личности, ориентированное на достижение высоких целей, заключается в стремлении преподавателей в полной мере соответствовать профессиональному социальному образу. Педагогическая деятельность преподавателя призвана наилучшим образом передать накопленные знания молодому поколению и создавать условия для развития профессиональных компетенций студентов. По своей сущности, педагогическая де-

тельность перфекционистична. С позиции студентов, «университетское образование является ключевым для последующего трудоустройства и приобретения человеком определенного социального статуса» [1, с. 105].

Неотъемлемой частью организационной культуры университета является научная деятельность. Традиционно в каждом университете существовали уникальные научные направления, подходы и целые научные школы, которые создавались на основе научных исследований предыдущих поколений и аккумулированных знаний. Научная деятельность всегда отличала университеты от институтов дополнительного профессионального образования (школ и курсов). Отбор кандидатов на должности ППС и, в большей степени, руководителей кафедр и других структурных подразделений, осуществлялась по принципу соответствия не только профилю специальности, но и научной школы. Именно они и продолжают являть собой уникальность отдельных крупных университетов. Принадлежность преподавателя как исследователя к определенной научной школе обеспечивает ему не только уникальность, но и конкурентоспособность как работнику. Однако сегодня университеты начинают представлять собой коммерческие организации: «функционирование университета в рамках концепции нового менеджмента в сфере общественного сектора подразумевает работу в рыночных или квазирыночных условиях, что должно сопровождаться децентрализацией управленческих иерархий и увеличением автономии вузов, в то же время отмечается сокращение академических свобод и ужесточение контроля за деятельностью университета через систему целевых показателей» [2, с. 147].

ППС как работники выступают в качестве неотъемлемого компонента корпоративной культуры университета, предметом которой является стратегическое развитие организации, разработка целей, управление карьерным ростом работников и менеджмент образования. Основываясь на ценностях организационной культуры, корпоративная культура университета создает условия не только для социального развития университета как образовательной организации, но и для обеспечения его экономической устойчивости как субъекта хозяйственной деятельности. Корпоративная культура университета определяется экономическими отношениями участников образовательного процесса. С экономической точки зрения, человеческий капитал преподавателей является основным фактором развития личности

студентов. Развитие человеческого капитала преподавателя как работника означает совокупность инвестиций, повышающих его социальное благополучие, квалификацию и профессиональные навыки. Основной задачей корпоративной культуры университета является разработка такой системы управления персоналом, которая обеспечит его инновационное развитие и конкурентное преимущество на рынке образовательных услуг. Основой управления персоналом, обеспечивающей связь с результативностью деятельности преподавателя, является система ключевых показателей эффективности (КПЭ) (табл. 1), которые находят отражение в индивидуальных планах преподавателей.

Перфекционизм преподавателя выражается в стремлении достижения целей по всем перечисленным показателям в течение одного отчетного периода, однако централизованные ежегодные планы показателей эффективности невыполнимы в течение одного года. Во-первых, они очень объемны, т.к. содержат большое количество видов работ, и выполнение некоторых невозможно без участия администрации (заключение контрактов с заказчиками). Во-вторых, планы содержат разные временные интервалы планирования: – кратко-, средне- и долгосрочные; соответственно, отчитаться в течение одного года не представляется возможным. В-третьих, выполнение планов регулируется числовыми показателями, объем которых соответствует или иной должности. Основой развития перфекционизма ППС является отсутствие категоризации задач по степени срочности, которое проявляется в стремлении преподавателя достичь все КПЭ в течение одного отчетного периода.

Сущность управления ППС заключается в контролирующей функции, т. е. отслеживании за исполнением планов по КПЭ на ежемесячной основе. Единые требования сообщаются преподавателям в начале учебного года, и мониторинг их исполнения осуществляется в течение всего академического года. Преподаватель оказывается в полной зависимости от КПЭ, выполнение которых определяет продолжение его карьеры в данном высшем учебном заведении. Такой способ управления ППС университета соответствует «теории X» Д. МакГрегора, согласно которой все работники ленивы и не желают исполнять свои рабочие обязанности, поэтому задачей руководителей является непрерывный мониторинг и пристальный контроль над их трудовой деятельностью.

Индивидуальные планы не содержат информации о дополнительных выплатах в случае их выполнения или перевыполнения отдельных по-

казателей. Руководители подразделений четко ориентированы на то, чтобы итоговые цифры «план / факт» сошлись. Даже если фактическое исполнение превышает плановые показатели по отдельным видам работ, руководство не всегда вносит их в систему управленческого учета. Информация о дополнительных выплатах на случай выполнения контрольных цифр, которая входит в перечень планируемых показателей сбалансированного плана, как показывает практика, не доступна преподавателям. Причинами такого подхода, соответствующего «теории X» Д. МакГрегора, могут быть либо текущий затяжной экономический кризис в стране, либо нежелание администрации университета тратить бюджетные средства на стимулирование трудовой деятельности и развитие педагогического персонала. «Информационная непрозрачность социальных взаимодействий (управленческих, прежде всего); неподотчетность управленческих структур низовым звеньям, порождает произвол и безответственность по отношению к их потребностям» [3, с. 123].

Каждый университет определяет свои уникальные ключевые показатели с учетом специфики, например, технического или гуманитарного профиля, однако их перечень везде, примерно, такой, как показано в табл. 1. Отдельные университеты вводят систему присвоения категорий сотрудникам, которые зависят от объема выполненных работ. Дополнительно, ежегодно могут вводиться так называемые «контрольные показатели», достижение которых, как правило, поощряется. Однако, как показывает практика, администрация университета объявляет их в конце отчетного периода, заранее зная (благодаря ежемесячному мониторингу) о выполнении/невыполнении контрольных показателей. Кроме того, сложившаяся практика установления категорий ППС (на усмотрение непосредственного руководителя) – крайне необъективна. Данные обстоятельства способствуют, с одной стороны, дополнительной экономии бюджетных средств образовательной организации, а с другой стороны, развитию нездорового перфекционизма, эмоционального выгорания преподавателей и текучести кадров.

Управление персоналом на основе КПЭ требует введения объективной и прозрачной системы оценки достижений преподавателей-перфекционистов, чтобы исключить субъективное стремление руководителей необоснованно экономить бюджетные средства: «размеры персональных надбавок администрацией вуза устанавливались, как правило, долгие годы произвольно, исходя из

субъективных предпочтений в разные периоды работы каждого преподавателя или сотрудника. Они не соответствуют сложившимся реалиям работы организации, имеют зачастую большую клановую составляющую, что разлагающе действует на качество труда персонала в целом» [4, с. 59].

Рассмотрим связь КПЭ с материальным стимулированием ППС. Позиции, выделенные жирным курсивом, напрямую связаны с получением дополнительных выплат (табл. 1). Работы, связанные с оплачиваемыми научными исследованиями, очевидно, немногочисленны; их оформление проходит через процедуру заключения договоров с университетом. Остальные виды работ вообще не предполагают прямых выплат. Стремление университетов к привлечению потенциальных бизнес-инвесторов [3, с. 122] сегодня не в полной мере удовлетворяется, потому что, во-первых, существуют компании, специализирующиеся на предоставлении соответствующих услуг и составляющие конкуренцию университетам. Во-вторых, привлечение инвесторов-заказчиков на постоянной основе требует дополнительных управленческих расходов на увеличение штата сотрудников и создание специализированных лабораторий. Привлечение штатных преподавателей к выполнению дополнительных работ, помимо основной рабочей нагрузки, в значительной степени затруднено ввиду их полной занятости.

Следует отметить, что стандартные нормы при увеличении ставки на 0,25 или 0,5 предполагают увеличение объема и научной работы. Данный стандарт, как представляется, противоречит здравому смыслу, потому что при повышенной занятости преподавателя учебной работой, «свободное» время на выполнение научных исследований заметно сокращается. Если преподаватель обладает высокой мотивацией к выполнению научной работы, его учебная нагрузка должна быть снижена для того, чтобы он мог выполнять научные исследования. В данном случае уместен учет научных публикаций.

Напротив, если преподаватель больше заинтересован в проведении практических занятий и воспитательных мероприятий, то нагрузка по научной работе должна быть уменьшена. В условиях, когда в течение всего рабочего дня преподаватель занят проведением аудиторных занятий, у него физически не остается времени на научные исследования. В целом, четырехкомпонентная педагогическая деятельность предоставляет возможности руководству университета учитывать личные предпочтения преподавателей и формировать адаптированные индивидуальные планы.

Таблица 1 / Table 1

**Примерный перечень рабочих обязанностей преподавателя университета / An indicative list of job responsibilities of a university teacher**

Виды работ / Types of work	Объем выполняемых работ / Scope of work performed														
Учебная															
Воспитательная															
Учебно-методическая															
Участие в конференциях															
Публикация статей в журналах ВАК															
Публикация статей в журналах Scopus, Web of Science															
Работа сверх 1 ставки															
Учебная работа с почасовой оплатой															
Учебная работа в институтах ДПО															
Повышение квалификации															
Проведение мастер-классов и семинаров															
Координация рабочих групп															
Кураторство учебной группой															
Руководство научной работой студентов и аспирантов															
Руководство образовательной программой															
Участие в конкурсах научных работ															
Научная работа по проектам и грантам															
Обучение в аспирантуре / докторантуре, работа над диссертационным исследованием															
Руководство диссертационными исследованиями, количество защитившихся аспирантов / докторантов															
Исполнение коммерческих договоров с компаниями и внешними партнерами-заказчиками															
Выполнение работ совместно с иностранными компаниями, организациями, учреждениями															
Организация научных мероприятий (конференций, конкурсов)															

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

Реальная оплата труда учитывает и основывается на учебной работе (зависит от региона и образовательной организации), а рабочие обязанности включают и другие виды работ (табл. 2): «рыночные преобразования постепенно приводят к увеличению интенсивности труда наемного персонала» [5, с. 8]. Вместе с тем, за достижения в учебно-методической, воспитательной, научной работе – статьи, участие в конференциях – преподаватели не получают вознаграждения; более того, они вынуждены вкладывать собственные финансовые средства, интеллектуальный труд и временные ресурсы для публикации статей, учебных пособий, участия в конференциях. Следует отметить, что стоимость публикации одной статьи в журналах, входящих в наукометриче-

ские базы Scopus и Web of Science составляет 50-100% месячной заработной платы преподавателя. Отрицательный перфекционизм складывается в результате осознания существующего противоречия между требованиями и фактической оплатой труда. Материальная компенсация интеллектуального труда, учитывающая результаты научной, учебно-методической и воспитательной работы, означала бы эффективное включение преподавателя в систему управления персоналом с целью достижения поставленных целей и развития университета. Положительный перфекционизм преподавателя развивается на основе установления понятных связей между вкладом в развитие организации и вознаграждением.

Таблица 2 / Table 2

Перфекционизм преподавателя в системе рабочих обязанностей и вознаграждения / Teacher perfectionism in the system of work duties and remuneration

Виды работ / Types of work	Отрицательный перфекционизм / Negative perfectionism		Положительный перфекционизм / Positive perfectionism	
	Выполнение / Accomplishment	Вознаграждение / Reward	Выполнение / Accomplishment	Вознаграждение / Reward
Учебная (проведение аудиторных занятий)	✓	✓	✓	✓
Учебно-методическая (составление учебных пособий и электронных курсов)	✓	–	✓	✓
Научная (проведение научных исследований, участие в конференциях, публикация научных статей)	✓	–	✓	✓
Воспитательная (проведение профориентационных мероприятий)	✓	–	✓	✓

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

Учебная работа не ограничивается только проведением аудиторных занятий; она невозможна без систематической и комплексной подготовки тематического содержания, материала, структуры, последовательности, планирования, проверки и оценивания самостоятельной работы студентов. Каждое аудиторное занятие предполагает подготовительную работу преподавателя продолжительностью как минимум одного аудиторного занятия. При полной занятости преподавателя на 1-1,5 ставки качественная учебная работа занимает все отведенное существующими нормативами время полной рабочей недели (40 часов). Остальные виды работ – научная, воспитательная, методическая – выполняются сверх нормы. «Современное нормирование труда становится не только чисто техническим и экономическим явлением, имманентным по своей природе, направленности и результативности, но и все в большей мере социальным. То есть, «заточенным» на создание лучших, более комфортных условий работы и отдыха человека труда, рост его уровня и качества жизни» [6, с. 5].

В практике управления педагогическим персоналом университета сегодня можно проследить следующие тенденции:

1) повышение учебной нагрузки в пределах одной ставки при сохранении заработной платы на прежнем уровне – увеличение количества студентов в группе и количества групп на одного преподавателя (средняя нагрузка на 1 ставку начинается от 26 аудиторных часов в неделю), разработка электронных курсов как непосредственная составляющая общей нагрузки;

2) сокращение расходов на стимулирование, обучение и развитие персонала;

3) переложение финансовых обязательств по повышению квалификации, выполнению науч-

ной работы, публикации результатов научных исследований на плечи преподавателей. Проведение научных исследований требует временных и интеллектуальных ресурсов: на ознакомление с проблематикой в областях знаний, постановку исследовательских цели и задач, сбор материала и выбор методологии исследования, применение математических и современных компьютерных методов обработки данных, анализ результатов, осмысление и описание полученных результатов. Выполнение научных исследований – это трудоемкий вид работы. Более того, все большее количество научных журналов становятся коммерческими и публикуют статьи за счет авторов. Однако многие руководители не считают научный труд преподавателей значимым и достойным отдельной оплаты. При постановке задачи опубликования научных статей, особенно в наукометрических базах Scopus и Web of Science, такие руководители обещают «Вам вернут расходы на публикацию», полагая, что собственно интеллектуальный труд не достоин оплаты. Однако часто случается так, что даже расходы на публикацию университет не возмещает;

4) отсутствие систематизированной компетентно организованной кафедральной научной работы, отвечающей принципу преемственности научных знаний между поколениями, формирования научных школ, возможностей защиты диссертаций;

5) основной задачей руководителей структурных подразделений является подготовка отчетов о выполненной работе;

6) сокращение формальных сроков трудовых контрактов при фактической долгосрочной (многолетней) занятости преподавателей в университете. Данная тенденция становится очевидной при

подаче заявлений о трудоустройстве на кафедру, которая объявляет открытый конкурс на замещение ставок ППС. Однако в процессе подачи документов выясняется, что свободных вакансий нет.

Перечисленные тенденции формирует единственный стимул работы преподавателя университета – продление трудового контракта, т.е. основным мотиватором профессиональной деятельности преподавателя становится гигиенический фактор Ф. Герцберга, который, как известно, является фактором-демотиватором.

Рассмотрим причины наметившихся тенденций:

1) сокращение бюджетного финансирования высших учебных заведений заставляет руководство университетов применять методы оптимизации расходов, в том числе, на персонал, ориентироваться на сокращение численности персонала и выплату минимального размера оплаты труда;

2) коммерциализация университетского образования в результате реформы в сфере высшего образования охватывает все регионы и вузы страны и создает единое конкурентное пространство для преподавателей, поэтому сокращение расходов на стимулирование, обучение и развитие персонала в каком-то одном университете не является фактором снижения его привлекательности как работодателя;

3-4) научная работа – это традиционный признак и атрибут университета как образовательной организации высшего образования. Однако научная деятельность преподавателей в отрыве от практики, бизнеса и реального сектора экономики не является источником дохода для университета, следовательно, затраты на общенаучные исследования фундаментального характера не рассматриваются как рентабельные и достойные оплаты;

5) руководители подразделений, особенно непрофильных, могут назначаться не с целью их развития, а экономии бюджетных средств организации и недопущения расходования на персонал свыше минимально запланированного объема финансовых средств. По этой причине, на руководящие должности назначаются сотрудники с низким мотивационным потенциалом, которые вполне удовлетворены удержанием своего статуса, а не развития;

6) объявление конкурсов носит фиктивный характер с целью экономии организационных средств на развитие и карьерный рост сотрудников, т. к. ежегодное перезаключение контрактов позволяет администрации университета оформлять трудовые договоры с перерывами в несколько дней, что, с юридической точки зрения, считается

прерыванием трудового стажа, а следовательно – основанием для удержания дополнительных выплат за продолжительный трудовой стаж в данной организации.

Анализ причин текущих тенденций в практике управления педагогическим персоналом показывает, что университет как коммерческая организация ориентируется, главным образом, на экономию собственных бюджетных средств. Не все ключевые показатели эффективности деятельности преподавателя в индивидуальном плане работы содержат позиции, которые связаны с привлечением внешних источников финансирования в организационный бюджет; соответственно, они изначально не предполагают дополнительных выплат, однако формально являются обязательными для университета как образовательной и научной организации. Такое существующее противоречие в институциональных нормативах создает предпосылки для развития нездорового перфекционизма преподавателей. Их стремление выполнить и перевыполнить план формальных, не приносящих реального дохода университету, ключевых показателей, не получая при этом дополнительного вознаграждения, можно охарактеризовать как «мартышкин труд».

Положительный перфекционизм преподавателя как стремление к достижению высоких целей развивается в результате осознания им необходимости самосовершенствования и саморазвития по основным направлениям деятельности: учебной, научной, учебно-методической и воспитательной. Информирование преподавателей о КПЭ предоставляет им возможность осознавать современные требования и определять для себя точки личного профессионального роста. Основу перфекционизма преподавателя составляет стремление к максимальному результату деятельности: «перфекционисты характеризуются ригидными конструктами личности, высокими стандартами и зеркальным отражением собственных конструктов на других членов общества» [7, с. 58]. Преподаватель должен понимать, что предлагаемые показатели носят долгосрочный характер. Только многолетний опыт работы и глубокая профессионализация позволит ему реализовать свой личностный потенциал по всем КПЭ. Положительный перфекционизм проявляется в личном стремлении достичь как можно больше результатов деятельности, ежегодно прилагая максимум усилий. В основе такого поведения лежит личная мотивация роста и познания выбранной профессии.

Перфекционизм преподавателя во многом продиктован высокими социальными ожиданиями в отношении него как носителя интеллектуального и социального капитала общества, как лидера, мотивирующего молодое поколение на освоение новой специальности и формирование положительного отношения к обществу, социальным трансформациям и готовности к будущей профессиональной самореализации. Однако в современной педагогической практике существует явное противоречие между высокими социальными ожиданиями и реальной низкой оплатой труда. «Преподаватель является основным звеном высшей школы, и от его педагогической компетентности, квалификации, общей культуры зависит уровень подготовки специалистов» [8, с. 3]. Преподаватель, разрабатывающий программы курсов, создающий учебный контент и непосредственные учебно-методические условия для развития компетенций, согласно постоянно обновляющимся требованиям федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов, оказывается экономически несостоятельным субъектом, занимающим низкое фактическое социальное положение, которое способствует формированию, в том числе, негативных аттитюдов студентов. Косвенно, низкий экономический статус преподавателя создает отрицательное отношение студентов ко всей системе высшего образования.

Отрицательный перфекционизм преподавателей формируется в ответ на неэффективную, с экономической точки зрения работников, организацию системы оплаты труда. Если система КПЭ была повсеместно введена в университетах как следствие необходимости выживания в рыночных условиях за счет оптимального расходования бюджетных средств, то не стоит забывать, что преподаватель – это тоже субъект экономической деятельности [9], который также испытывает необходимость выживания в рыночных условиях и имеет право получать вознаграждение за свой труд. Не все преподаватели выполняют план по научной работе. Научную активность каждого преподавателя можно легко проверить в наукометрических базах данных, без изучения внутренних отчетов по научно-исследовательской работе. Преподаватели, занимающиеся индивидуальной научной работой (не по грантам или целевым договорам), и преподаватели, не ведущие научной деятельности вовсе, получают одинаковое вознаграждение. Соответственно, выполняя и перевыполняя план по научной работе на протяжении нескольких лет и при этом не получая дополнительного вознаграждения,



Рис. 1 / Fig. 1. Влияние организационной и корпоративной культуры университета на развитие перфекционизма преподавателя / The influence of the organizational and corporate culture of the university on the development of academic perfectionism

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

гражданина, преподаватели-перфекционисты начинают задаваться вопросом о целесообразности и рациональности своей индивидуальной научной практики. Зачем тратить собственное время и интеллектуальные усилия на научную работу, если их можно тратить с выгодой и получать вознаграждение? Естественно, преподаватели-перфекционисты переориентируют свое внимание на оплачиваемые КПЭ, особенно если у них имеются семья, дети и другие иждивенцы, а заработная плата в университете является основным источником дохода. В случае если руководство кафедрой требует срочного исполнения плана по научной работе, то появляются научные статьи, дублирующие ранее опубликованные материалы, безосновательное включение соавторов в научные публикации, снижение качества исследований, плагиат и др. В целом, такое явление можно назвать отрицательным перфекционизмом, симулирующим выполнение КПЭ. Неэффективная организация системы оплаты труда приводит к тому, что «преподаватели демонстрируют во многих отношениях оппортунистическое поведение, используют имитационные практики, профанирующие деятельность по тем базовым показателям, которые являются средством управления» [3, с. 124].

Резюмируя, положительный перфекционизм преподавателя определяется содержанием, миссией и функцией профессиональной деятельности, т.е. организационной культурой университета и социальными отношениями. Отрицательный перфекционизм вызван экономическими факторами: неопределенностью связи критериев целевых показателей с системой материального и нематериального стимулирования (рис. 1).

Таблица 3 / Table 3

**Влияние организационной культуры на развитие перфекционизма личности / The influence of organizational culture on personal perfectionism**

Положительное / Positive	Отрицательное / Negative
1) включенность в решение социально значимых задач	1) трудоголизм, появление психосоматических заболеваний, вызванных особенностями профессионального труда, снижение социального благополучия
2) достижение целей организации	2) недостижение ни организационных, ни личных профессиональных целей
3) выполнение плановых показателей эффективности	3) фрустрация из-за недостижения целей, соответствующих личным профессиональным интересам
4) повышение квалификации и конкурентоспособности преподавателя как работника и университета как работодателя	4) повышение квалификации, не способствующее фактическому приобретению знаний и навыков и повышению эффективности профессиональной деятельности
5) совершенствование навыков само-менеджмента и тайм-менеджмента	5) повышение конфликтности в социально-трудовых отношениях, развитие эмоционального выгорания
6) получение дополнительного вознаграждения за выполнение КПЭ, повышение мотивации к выполнению трудовой деятельности и лояльности к работодателю	6) неполучение дополнительных выплат, снижение мотивации к выполнению трудовой деятельности; увеличение текучести кадров; отток молодого персонала

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

Если рассматривать современную управленческую практику с позиции отдельного преподавателя, то создается впечатление, что КПЭ вводятся и контролируются ради самих же КПЭ, а отчетность ППС представляет собой результирующую функцию управления персоналом, потому что выполнение большинства КПЭ не влечет за собой какого-либо вознаграждения. В современных рыночных условиях, когда объем выполняемых работ определяет качество жизни, рабочая нагрузка преподавателя университета оказывается не полностью связанной с уровнем его доходов. Высокие социальные ожидания общества не вполне коррелируют с фактическим экономическим положением преподавателя. Кроме того, КПЭ часто не учитывают личных профессиональных целей и интересов педагогического персонала. Невключенность ППС в решение социально значимых задач влечет за собой негативные последствия как для личности преподавателя, так и для университета (табл. 3).

Система управления персоналом университета, ориентированная на устойчивое развитие, должна содержать информацию о карьерном росте и продвижении ППС, разрабатывать меры предотвращения появления неудовлетворенности преподавателей своим положением с целью сокращения текучести кадров и уменьшения ее отрицательных последствий. К сожалению, сегодня отмечается «невнимание руководящего состава к социальным ожиданиям и представлениям работников по улучшению качества и уровня жизни, несоответствие процессов мотивирования работников задачам повышения эффективности и качества работы» [10, с. 165]. Человекоориентированное

управление предполагает создание мотивационных механизмов развития персонала на основе финансового и нефинансового стимулирования трудовой деятельности.

Организационная культура университета содержит много возможностей для развития карьеры и активной включенности преподавателей-перфекционистов в решение социально значимых задач. Каждое из четырех направлений деятельности может получить дальнейшее развитие вплоть до создания институтов, занимающихся обеспечением образовательного процесса научным, методическим и педагогическим сопровождением. Переход от управления по КПЭ к управлению развитием персонала на основе КПЭ позволит аккумулировать научные и методические разработки и подготовить основу для карьерного роста преподавателей – защиты диссертаций, создания уникальной учебно-методической базы, научных школ. Создание в университете собственных институтов на основе интеллектуального капитала будет способствовать привлечению большего количества обучающихся (в терминологии бизнеса, расширению клиентской базы) и увеличит продолжительность обучения в данном университете (лояльность бренду) – от среднего профессионального образования до докторантуры.

#### УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Современная практика управления педагогическим персоналом показывает, что она, по большей части, соответствует отрицательным

положениям известных трудовых теорий. Трансформация системы образования, ориентируясь на поиск новых моделей, упускает из вида основных акторов, обеспечивающих реализацию качества системы образования – преподавателей. Существующая система оценки труда преподавателей по ключевым показателям создает условия для снижения профессиональной самооценки, развития отрицательного перфекционизма и эмоционального выгорания. В настоящее время созрела необходимость разработки более эффективной системы управленческого учета и оплаты труда преподавателей, которая бы устанавливала четкие и понятные взаимосвязи между содержанием работ и размером вознаграждения. Если университеты позиционируют себя как коммерческие организации, то целевые показатели должны быть эффективны с точки зрения мотивации персонала и устанавливать прозрачные взаимосвязи между деятельностью преподавателей, доходами и прибылью организации. «Количественные операторы в системе обеспечения качества могут ввести в заблуждение, если они не укоренены в качественных аспектах результатов» [11, с. 132] ... «вызов, который должен принять университетский менеджмент, состоит в том, чтобы создать установку, ведущую к росту внутренней культуры качества, а не в том, чтобы “управлять культурой”» [11, с. 133].

В условиях цифровизации и изменения форм трудовой деятельности преподавателей, повышения их общей рабочей нагрузки ввиду ускоренного экономического развития и трансформации образовательной парадигмы необходимо тщательно изучать и вводить критерии нормирования трудовой деятельности с целью снижения рисков развития психосоматических заболеваний ППС, связанных с педагогической и научной деятельностью.

Управление по целям – это эффективный инструмент управления, позволяющий планировать цели и задачи, контролировать их исполнение и мотивировать сотрудников с помощью гибкой системы вознаграждения. «Если жестко не устанавливать целевые показатели и не менее строго контролировать их исполнение, то значительная часть средств будет использована неэффективно или просто будет украдена через коррупционные схемы» [2, с. 159]. Однако в ситуации, когда отсутствуют понятные связи между целями, результатами и вознаграждением, контролирующая функция менеджмента сводится к приведению показателей деятельности педагогического

персонала к общему знаменателю, а управление персоналом – к управлению контрольными цифрами в рамках нормативного диапазона – без учета фактических достижений, то вместо стимулирования трудовой деятельности и повышения эффективности ППС мы получаем систему демотивации персонала.

В условиях коммерческого обучения студентов и неограниченных возможностях предоставления дополнительного профессионального образования, университеты, как представляется, обладают достаточным бюджетом для организации стимулирующей оплаты труда преподавателей и выплаты достойной заработной платы. Почему бы не создать такую систему управления педагогическим персоналом, при которой преподаватели сами, в первую очередь, были бы заинтересованы в отчете и достижении КПЭ?

### ВЫВОДЫ

Сегодня наблюдается низкая институциональная поддержка мотивированных преподавателей с выраженным положительным типом перфекционизма личности. При эффективной системе организации деятельности, перфекционизм преподавателя может стать основой развития его конкурентного преимущества, повышения мобильности и одновременно лояльности данному университету. Конкурентоспособные сотрудники составляют основу сетевого взаимодействия университетов, задачей которых сегодня является «межпарадигмальность научных исследований. третичное обучение» [12, с. 149].

Выявленная проблемная область является актуальной для целей повышения эффективности управления ППС. Использование перфекционистских стремлений преподавателей является важным для повышения конкурентоспособности и финансовой результативности университета. Однако готовность к максимальному повышению производительности труда в обмен на минимальное вознаграждение, соответствующая современной тенденции к оптимизации расходов на персонал, является фактором риска развития психосоматических заболеваний и быстрого выгорания преподавателей. Разработка стандартов научной организации труда для ППС в современных условиях цифровизации и компьютеризации должно стать компонентом системы управления персоналом для обеспечения высокого качества, продолжительности жизни и поддержания долгосрочной трудоспособности преподавателей.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Чжао Ч. Анализ ролевых ожиданий преподавателя и их теоретический анализ в Китае и за рубежом. Научное мнение. 2020;(7-8):105–118. DOI: 10.25807/PBH.22224378.2020.7.8.105.118
2. Вольчик В.В., Маскаев А.И., Савко П.О. Институциональные и организационные изменения при слиянии вузов. Журнал институциональных исследований. 2017;(3):147–163. DOI: 10.17835/2076-6297.2017.9.3.147-163
3. Шуклина Е.А., Певная М.В. Доверие как институциональная проблема высшего образования. Университетское управление: практика и анализ. 2017;(5):120–131. DOI: 10.15826/umpa.2017.05.068
4. Шкляев А.Е., Павлова В.В. Совершенствование системы оплаты труда НПР вуза. Статистика и экономика. 2015;(6):59–62.
5. Омельченко И.Б., Васьков А.Б. Системные подходы к нормированию труда: как применять. Социально-трудовые исследования. 2020;(4):8–15. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-8-15.
6. Волгин Н.А. Нормирование труда в современном мире: классическая миссия и новое функциональное наполнение. Социально-трудовые исследования. 2020;(4):5.
7. Филясова Ю.А. Моделирование конструкта личности перфекционистов // Системная психология и социология. 2020;(4):58–59. DOI: 10.25688/2223-6872.2020.36.4.5
8. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Анализ систем оплаты труда преподавателей вузов // Высшее образование в России. 2013;(2):3–8.
9. Морозюк С.Н., Морозюк Ю.В. Человек как субъект экономической деятельности. Преподаватель XXI век. 2010;(1):374–380.
10. Потемкин В.К. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями. Экономика и управление. 2020;(26):165–176.
11. Бадейко В.И., Селезнева Н.А. Обеспечение качества высшего образования: современный опыт. Высшее образование в России. 2017;(1):122–136.
12. Строецкая Е.В. Динамика институциональной модели университета в условиях социокультурных изменений. Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2015;(3):142–150.

## REFERENCES

1. Zhao Zheng. Role expectations of a teacher and their theoretical analysis in China and abroad. The Scientific Opinion. 2020;(7-8):105–118. (In Russ.). DOI: 10.25807/PBH.22224378.2020.7.8.105.118
2. Volchik V.V., Maskaev A.I., Savko P.O. The merging of the higher educational institutions: institutional and organizational change. Journal of Institutional Studies. 2017;(3):147–163. (In Russ.). DOI: 10.17835/2076-6297.2017.9.3.147-163.
3. Shuklina E.A., Pevnaya M.V. Trust as an institutional problem of higher education. University Management. Practice and Analysis. 2017;21(5):120–131. (In Russ.). DOI: 10.15826/umpa.2017.05.068
4. Shklyayev A.E., Pavlova V.V. Improvement of system of compensation of NPR of higher education institution. Statistics and economics. 2015;(6):59–62. (In Russ.).
5. Omel'chenko I. B., Vas'kov A.B. How to apply system approaches to work measurement. Social and labor research. 2020; 41(4):8–15. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-8-15.
6. Volgin N.A. Labor norming in the modern world: classical mission and new functional content. Social and labor research. 2020;(4):5. (In Russ.).
7. Filyasova Yu.A. Perfectionist personal construct modelling. Systems psychology and sociology. 2020;(4):58–59. (In Russ.). DOI: 10.25688/2223-6872.2020.36.4.5
8. Borovskaya M.A., Masych M.A., Bechvaya M.R. Analysis of compensation systems of higher education institutions employees. Vysshee obrazovanie v Rossii. 2013;(2):3–8.
9. Morozuyuk S.N., Morozuyuk Yu.V. Chelovek kak subjekt ekonomicheskoy deyat'nosti – Person as a subject of economic activity. Prepodavatel XXI vek. 2010;(1):374–380. (In Russ.).
10. Potemkin V.K. People-Oriented Management of Enterprises and Organizations. Economics and Management. 2020;26(2):165–176. (In Russ.). DOI: 10.35854/1998-1627-2020-2-165-176.
11. Baidenko V.I., Selezneva N.A. Quality Assurance in Higher Education: Up-to-Date Experience (Paper 2). Higher Education in Russia. 2017;(11):122-136. (In Russ.).
12. Strogetskaia E.V. The dynamics of the university institutional model in terms of socio-cultural changes. Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology. 2015;(3):142–150. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Юлия Анатольевна Филясова** – кандидат филологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии, Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, Санкт-Петербург, Россия

**Yuliya A. Filyasova** – Cand. Sci. (Philol.), Assoc. Prof., Department of Pedagogy and Psychology, St. Petersburg University of Management Technologies and Economics, Saint Petersburg, Russia  
 phill.yield@gmail.com

*Статья поступила в редакцию 10.02.2021; после рецензирования 10.04.2021, принята к публикации 15.04.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 10.02.2021; after reviewing on 10.04.2021, it was accepted for publication on 15.04.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-110-118

УДК 331.5

JEL J4: J48

## РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В МАЛЫХ ГОРОДАХ УРАЛА: ПОЗИЦИИ ВЛАСТИ, БИЗНЕСА И НАСЕЛЕНИЯ

**Е.Н. Заборова**Уральский государственный экономический университет,  
Екатеринбург, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-4319-6440>**АННОТАЦИЯ**

Объект исследования – рынок труда в малых городах Урала. Цель работы – оценка влияния основных социальных акторов: местных муниципальных и региональных властей, крупного и малого бизнеса, трудоспособного населения городов на его формирование и развитие. Работа базируется на результатах эмпирических исследований, проведенных авторским коллективом в малых городах Свердловской области. Установлено, что основная проблема – неравномерность участия и отсутствие консенсуса во взаимодействии основных субъектов рынка. Муниципалитеты настроены на развитие рынка труда, но не имея для этого финансовых возможностей, пытаются выстраивать отношения с региональной властью, бизнесом и промышленными предприятиями. Однако крупный бизнес (в том числе сетевой) нередко отчужден от решения городских проблем и только присутствует на территории города. Малый бизнес заинтересован в развитии рынка труда, однако он маломощен и не оказывает существенного влияния. Многие промышленные предприятия (которые когда-то были градообразующими) сегодня находятся в плачевном состоянии и не могут (как это было раньше) обеспечить население малых городов Урала, особенно молодежь, современными рабочими местами. Выводы и результаты исследования могут служить основой для выработки эффективной муниципальной и государственной политики в сфере трудовых отношений.

**Ключевые слова:** рынок труда; малый город; власть; бизнес; руководители предприятий; население.

**Для цитирования:** Заборова Е.Н. Развитие рынка труда в малых городах Урала: позиции власти, бизнеса, населения. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):110-118. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-110-118.

## ORIGINAL PAPER

## LABOR MARKET DEVELOPMENT IN TOWNS OF THE URALS: POSITION OF THE GOVERNMENT, BUSINESS, AND POPULATION

**E.N. Zaborova**Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-4319-6440>**ABSTRACT**

The object of research is the labor market of towns in the Urals. The aim of the study is to assess the influence of the main social actors: local, municipal and regional authorities, large and small businesses, the working-age population of towns on their formation and development. The study is based on the results of an empirical study carried out by the team of authors in towns of the Sverdlovsk region. The authors identified that the main problem is the uneven participation and lack of consensus in the interaction of the main market participants. Municipalities are committed to the development of the labor market, but lacking financial resources for this, they are trying to establish relations with regional authorities, business, and industrial enterprises. However, big business (including network) is often alienated from solving urban problems and affect the labor market

only by their presence in the town. Small business is interested in the development of the local labor market, but it is low-powered and does not have a significant impact on it. Many industrial enterprises (once town-forming) are now in a deplorable state and cannot (as it was) provide the population of towns in the Urals, especially young people, with modern jobs. The conclusions and findings of the study can serve as a basis for the development of effective municipal and state policy in the field of labor relations.

**Keywords:** labor market; town; government; business; heads of enterprises; population.

**For citation:** Zaborova E. N. Labor market development in towns of the Urals: position of the government, business, and population. *Social and labor research*. 2021;43(2):110-118. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-110-118.

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в РФ насчитывается 794 малых города с населением до 50 тыс. человек и общей численностью почти 15 млн человек. Малые города играют важную роль в пространственной организации и «оживлении» громадной территории нашей страны, сохранении стабильности общества. Многие из них являются центрами социокультурного обслуживания для жителей более мелких близлежащих поселений (поселков, сел, деревень), хранителями исторических событий.

Однако из-за отсутствия целенаправленной политики в отношении малых городов (с одной стороны, в Стратегии пространственного развития территории РФ до 2030 г. отмечается важность и значение малых городов, с другой, известны высказывания о том, что поскольку у государства нет средств на их поддержание, а значит – перспектив их развития, они должны уйти с исторической арены<sup>1</sup>) в этих городах разрушается инфраструктура, нет работы, из них уезжает молодежь, стареет и сокращается население.

В Свердловской области – 36 малых городов. В них проживает примерно половина населения региона. В большинстве этих городов все последние годы число жителей неуклонно сокращается: если в 2017 г. таких городов было 15, то в 2019 г. – 27. При этом численность пяти малых городов – Арамиля, Березовского, Заречного, Среднеуральска и Сысерти – увеличивается. Дело в том, что эти малые города, расположенные всего в 50 км от областного центра, являются источниками трудовых ресурсов для мегаполиса и более подвержены влиянию агломерационных процессов [1, с.24].

В целом положение на рынке труда области неоднозначное, разновекторное: в центре агломерации рынок труда малых городов успешно развивается (снижается уровень регистрируе-

мой безработицы, заработная плата повышается, растет численность занятых, появляются новые рабочие места). Напротив, в периферийной зоне региона наблюдается отсутствие положительной динамики или даже ухудшение ситуации [2].

Положение на рынке труда малых городов во многом определяется политикой федерального правительства. Однако важнейшее значение имеет и позиция, которую занимают главные социальные акторы (социальные группы, стейкхолдеры) территории – местная власть, бизнес, руководство промышленных предприятий, трудоспособное население. В конечном итоге развитие всех городских процессов упирается в поведение людей, в их активность и согласованность действий.

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ БАЗА

Рынок труда – это давно исследуемый феномен, к настоящему времени в науке сложилось несколько направлений его изучения, используемых в качестве методологических: классическая экономическая теория (либеральная модель рынка труда) – А. Смит, Ф. Кенэ, Д. Рикардо; марксистская школа (изучение рынка труда в условиях различных общественно-экономических формаций, как механизм эксплуатации наемного труда) – К. Маркс, В.И. Ленин и др.; неоклассическая экономическая теория – П. Самуэльсон, У. Филипс; кейнсианство (необходимость вмешательства государства в функционирование рынка труда) – Дж. М. Кейнс, Дж. Хикс, Э. Хансен и др. Долговременность изучения рынка труда привела не только к многочисленным публикациям по теме, но и к разнобою в подходах и мнениях, в том числе и по ключевому понятию – рынок труда. Обилие методологических подходов обусловлено не только сложностью явления, но и спецификой конкретного угла зрения, под которым ученые исследуют рынок труда. В нашей стране рынок труда также является объектом пристального внимания со стороны ученых.

<sup>1</sup> Урбанистические инициативы Эльвиры Набиуллиной. Независимая газета. 2011;12(9).

Мы подходим к рассмотрению рынка труда с позиций мотиваций и поведения основных социальных групп – городской муниципальной власти, крупного и малого бизнеса, руководителей промышленных предприятий и населения. В таком аспекте исследования в научной литературе можно обнаружить разрозненные публикации, в основном, рассматривающие проблему на уровне страны и регионов.

Тажитдинов И.А., исследуя особенности управления территорией региона, выделяет внешних и внутренних стейкхолдеров (местное население, хозяйствующие субъекты (резиденты), органы управления и местного самоуправления, местные общественные организации и местные СМИ. Автор отмечает, что в условиях ограниченности ресурсов и в результате пересечения интересов стейкхолдеров на территории могут возникать альянсы, формироваться условия для установления партнерства или конфликта [3, с.21]. Курганов М.А., Третьякова Е.А. на примере регионов Приволжского и Уральского федеральных округов показывают наличие общих проблем для всех стейкхолдеров (экологические, повышения уровня жизни, роста объема и качества социальных услуг) [4]. В зарубежной литературе целевые установки бизнеса исследует Mерт М. [5], позиции и интересы местных органов власти изучают Ammons D. N., Smith K. W., Stenberg C. W. [6].

Аналізу позиций основных социальных акторов в малых городах посвящены труды Карпиковой И.С., Ледяева В. Г., Маркина В.В., Москаленко А.А., Нефедьевой Е.И., Тургель И.Д., Черныш М.Ф., Чириковой А.Е., и других ученых. Так, власть в малом городе рассматривают Чирикова А.Е., Ледяев В.Г. [7], позиции руководителей промышленных предприятий Анимца Е.Г., Тургель И.Д. [8], Огородникова Е.Д., Плахин А.Е. Роль власти и бизнеса в малом городе освещают Черныш М.Ф., Маркин В.В.<sup>2</sup>. Предпринимательскую активность населения моногородов изучают Карпикова И.С., Нефедьева Е.И., Москаленко А.А. [9]. Важность создания условий для эффективного функционирования всех социальных групп подчёркивается в Стратегии развития малых городов Центральной Европы<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Пространственное развитие малых городов: социальные стратегии и практики. Монография. Отв. редакторы В.В. Маркин, М.Ф. Черныш, предисловие М.К. Горшков. М.: Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук; 2020. 523 с. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-335-5.

<sup>3</sup> Urban Vision Small Towns Central Europe. Central Europe Programme co-financed by the ERDF; 2020.117 с.

Эмпирическую базу работы составляют результаты ряда социологических исследований, проведенных под руководством автора в малых городах Свердловской области в 2017-2019 гг.:

- весной 2017 г. кафедра прикладной социологии УрГЭУ по контракту со Свердловским фондом поддержки предпринимательства провела исследование на тему «Анализ и оценка условий развития бизнеса в регионе», посвященное предпринимателям Свердловской области (было опрошено 256 предпринимателей малого и среднего бизнеса);
- в 2018 г. по заказу областного Дома молодежи исследование на тему «Предпринимательская активность молодежи» проведен опрос 555 молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет. Использована многоступенчатая квотная пропорциональная выборка с учетом пространственно-поселенческого фактора (городская молодежь по типам поселений – малые и средние города, большие и крупные, город-миллионник – Екатеринбург; сельская молодежь);
- в 2019 г. проведено исследование по заказу центра региональной социологии и конфликтологии ФНИСЦ РАН (г. Москва) на тему «Малые города в государственной политике пространственного развития России: социальное моделирование региональных стратегий и проектов» (фокус-группы с представителями бизнеса и общественности двух малых городов Свердловской области (Среднеуральска и Ирбита), анкетирование и интервьюирование экспертов (глав городов, заместителей глав городов, членов аппарата полпредства, наиболее активных общественников и представителей бизнеса). В качестве инструментария исследования использовались как авторские анкеты, так и предоставленные ФНИСЦ РАН.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Как показали наши исследования, муниципальные власти малых городов в целом заинтересованы в развитии рынка труда на территории города, однако они вынуждены действовать в сложной внутренней и внешней обстановке.

В ряде муниципалитетов наблюдаются напряженные отношения между различными ветвями власти – городской думой, администрацией, главой города. Этому во многом способствует то обстоятельство, что в настоящее время главы городов не выбираются населением, но назначаются комиссией, в состав которой входят как представители региональной власти, так и мест-

ной администрации. После решения комиссии кандидатура утверждается городской Думой. Население малых городов возражает против такой практики, отмечая, что в тех городах, где все знают всех, у власти должен находиться тот человек, который хорошо понимает местные проблемы. Однако есть и другое мнение: поскольку Дума в некоторой степени берет на себя ответственность за выбранного главу, то потенциально это должно способствовать большему взаимопониманию между Думой и главой города.

Комментируя данный результат, заметим, что выборность главы населением еще не является гарантией правильности сделанного выбора. Так, в малом городе Среднеуральске всенародные выборы главы города были отменены в конце 2015 г., до этого периода он выбирался всем населением. При этом правление трех всенародно выбранных мэров заканчивалось уголовными делами. Они злоупотребляли служебным положением, нанесли городу многомиллионный финансовый ущерб. Обладая возможностью активно вмешиваться в рыночные отношения, городская власть сама фактически превращается в местный бизнес или содействуют подконтрольному им бизнесу. «...Мотив достижения собственного благополучия является едва ли не наиболее распространенным в пространстве локальной политики, где имеется широкий диапазон возможностей использования служебного положения и (или) связей с носителями публичной власти для личного обогащения» [7, с.103-104]. Вариант избрания главы города населением нельзя назвать совершенным, однако назначение мэра (отчуждение населения от выборов) представляется еще более негативным по своим последствиям, так как может вызвать недоверие населения, отсутствие поддержки местных инициатив, скрытое или открытое сопротивление назначенной власти.

Политику, которая бы способствовала развитию рынка труда малых городов, сложно выработать не только по причине отсутствия консенсуса внутри самой муниципальной городской власти. Даже если взаимопонимание существует, власти города очень ограничены в своих возможностях, так у них нет для этого финансовых ресурсов и они вынуждены обращаться за помощью к региональной власти.

Но и здесь все не так просто. Для того, чтобы получить необходимые средства, сначала нужно попасть в число исполнителей региональных программ, для чего необходимо разработать

проекты, составить сметы, пройти процедуру их защиты. На это уходит год – полтора. Но даже, если этот процесс завершился удачно, требуются дополнительные источники финансирования. То есть надо обращаться к бизнесу или к руководству государственных градообразующих предприятий, многие из которых сами переживают трудные времена или превратились в холдинги, в том числе и с иностранными соучредителями. Несомненно, к сказанному можно добавить и то, что далеко не всегда местная власть обладает достаточной компетентностью и инициативностью.

В ходе исследования установлена неоднозначная роль крупного и малого бизнеса в формировании рынка труда малого города. Так, с одной стороны, крупный бизнес несомненно оказывает позитивное влияние на рынок труда самим фактом вхождения на территорию малого города: создаются новые рабочие места, уменьшается безработица, увеличиваются инвестиции в развитие территории. Он также позитивно влияет на социальную сферу, поддерживая медицину, спорт, образование и пр. В регионе имеется опыт локализации новых производств в малых и средних городах. Так, новые индустриальные парки размещаются на площадках гг. Верхняя Салда, Краснотурьинск, Новоуральск, Среднеуральск. Инновационные производства расположены в Верхней Пышме (ОАО «Уралэлектромедь»), Полевском (ОАО «Северский трубный завод»). Однако в настоящее время крупный бизнес в малых городах чаще всего представлен акционерными обществами, холдингами, что означает их зависимость от вышестоящего руководства. Крупный бизнес, как правило, зарегистрирован не в малом городе, а на других территориях, в результате он не платит налоги в местный бюджет и его экономическое влияние на формирование политики по развитию города в целом и рынка труда в частности оказывается слабым.

Приведем в качестве примера ситуацию в малом городе Среднеуральске. Крупнейшее градообразующее предприятие города – Среднеуральская ГРЭС (российская энергетическая компания, созданная в результате реформы РАО ЕЭС России), в настоящее время – публичное акционерное общество «Энел Россия». Компания зарегистрирована в Екатеринбурге, центральный офис находится в Москве, а 56 % компании принадлежит итальянской группе Enel. «Бренд был Среднеуральская ГРЭС. Орден Ленина во время Великой Отечественной войны. Орден в мирное

время. Сейчас купили станцию итальянцы. Бренда нет... у нас весь город там работал. Сейчас там итальянцы. Оптимизируют с каждым годом, все меньше людей работает» (фрагмент интервью с экспертом, бизнесменом, г. Среднеуральск).

Доля занятых на предприятиях с участием иностранного капитала в Свердловской области составляет 7–8% от общего числа занятых в регионе. В целом по экономике России данный показатель несколько ниже и оценивается в среднем в 4,5 – 5,0% [10].

Говоря о передаче бывшей социалистической собственности в руки иностранного капитала, информанты вспоминают также социальную ответственность предприятий того времени перед своими работниками: «Умирает СУЗМК, его разобрали по частям и закрыли. У каждого предприятия были свои детсады, были летние и зимние лагеря, сейчас же дети на улице» (представитель малого бизнеса, г. Среднеуральск).

На территорию малых городов активно проникает федеральный и региональный крупный бизнес в форме сетевых структур. Это движение началось в 2006–2007 гг. и в настоящее время в уральских малых городах особенно много сетевых предприятий в сфере торговли и сервиса («Пятерочка», «Магнит» и др.). Они создают рабочие места, привлекают местную рабочую силу.

В силу своей локализации в разных поселениях по всей стране, для сетевых структур территориальная характеристика уже не является базовой для идентификации промышленного комплекса [11], они постепенно вытесняют рынок как универсальный способ межхозяйственного взаимодействия [12].

Выявлены две стратегии поведения крупного бизнеса. Одна выражается в том, что представленный филиалами или фирмами с участием иностранных владельцев, бизнес нередко отстраняется от участия в жизни города или помогает ему по минимуму. В рамках другого сценария крупный бизнес, преследующий прежде всего свои экономические интересы, нацелен на выдвижение своих представителей в местные органы власти и занятие ими там лидирующих позиций, что позволяет им устанавливать и диктовать важные для его выживания и процветания правила игры [13].

Так, например, чтобы снизить социальную напряженность, вызванную обеспокоенностью жителей высоким уровнем загрязнения окружающей среды, промышленные холдинги через органы муниципальной власти и местные СМИ

Таблица 1 / Table 1

Рейтинг типичных проблем малого и среднего бизнеса, %  
/ Rating of typical problems of small  
and medium-sized businesses, %

№	Наименование проблемы / Name of the problem	%
1	высокий размер налогов, тенденция постоянного увеличения налогов	29,3
2	высокие процентные ставки, недоступность льготного кредитования для «старых» предприятий, трудность в получении микрозаймов	11,3
3	снижение покупательной способности населения	10,9
4	прорехи и противоречия в законодательстве РФ	9,0
5	взаимодействие малого/среднего бизнеса с органами власти	9,0
6	конкуренция между малым бизнесом и сетевыми компаниями	8,6

Источник / Source: составлено автором по результатам эмпирических исследований 2017–2019 гг. / compiled by the author based on the results of empirical research in 2017–2019.

нередко фабрикуют выгодную им реальность, в соответствии с которой промышленное загрязнение не является экологической проблемой [14]. Руководство городов вынуждено вести сложные переговоры с этими структурами практически по всем вопросам, касающимся функционирования города, в том числе и развития рынка труда.

Роль малого и среднего бизнеса в малых городах расценивается иначе: его вклад в инвестиции и влияние на приоритеты городского развития оценены как слабые, на поддержку социальной сферы – как средние, а влияние на занятость на местном рынке как высокое (малый бизнес обеспечивает работой до 20–30% незанятого населения) [15]. Вместе с тем функционирование малого и среднего бизнеса в Свердловской области сопряжено со множеством трудностей и проблем, рейтинг которых (в том числе типичных) представлен в табл. 1.

Самой главной и большой проблемой для предпринимателя является налогообложение (29,3%). На втором «проблемном» месте находится кредитование (высокие процентные ставки, недоступность льготного кредитования для «старых» предприятий, трудность в получении микрозаймов) (11,3%). Низкая покупательская способность населения занимает третье место (10,9%). Четвертой и пятой проблемой опрошенные назвали прорехи и противоречия в законодательстве РФ (9,0%), а также взаимодействие малого/среднего бизнеса с органами власти, особенно с теми, кто проводит так называемые контрольные проверки, которые мешают бизне-

Таблица 2 / Table 2

Численность малых городов, доля занятых в совокупном населении и коэффициент использования трудовых ресурсов, % / The number of towns, the share of employed in the total population and the utilization rate of labor resources, %

Наименование малого города / Town	Численность населения, тыс. чел / Количество предприятий в городе / Population, thousand people / Number of enterprises in the town		Доля занятых в совокупном населении, % / Коэффициент использования трудовых ресурсов, % / Share of the employed in the total population, % / Labor force utilization rate, %		Наименование малого города / Town	Численность населения, тыс. чел / Количество предприятий в городе / Population, thousand people / Number of enterprises in the town		Доля занятых в совокупном населении, % / Коэффициент использования трудовых ресурсов, % / Share of the employed in the total population, % / Labor force utilization rate, %	
Лесной	49,2	2	50,0	68,4	Сысерть	21,03	7	41,6	71,1
Верхняя Салда	41,5	6	60,0	94,7	Среднеуральск	23,5	4	39,6	84,9
Качканар	38,4	10	52,0	80,0	Нижняя Салда	17,35	3	32,0	30,3
Алапаевск	37,2	10	35,5	53,6	Ивдель	15,66	5	52,7	78,8
Красноуфимск	38,1	13	26,5	45,5	Сысерть	21,03	7	41,6	71,1
Тавда	32,9	14	38,5	61,4	Среднеуральск	23,58	4	39,6	84,9
Сухой лог	33,5	11	48,0	65,5	Дегтярск	15,83	4	52,9	
Североуральск	25,8	9	45,1	71,7	Арамилы	15,24	5	50,2	88,2
Красноуральск	22,7	6	45,9	60,0	Новая Ляля	11,75	4	38,3	57,4
Заречный	27,8	5	43,6	62,6	Волчанск	8,562	2	34,8	74,2
Верхний Тагил	10,67	3	44,0	81,9					

Источник / Source: составлено автором по: База данных Предприятия. Система межрегиональных маркетинговых центров. Информационный портал межрегионального делового сотрудничества. URL: //http://www.marketcenter.ru/Enterprise/ (дата обращения: 02.02.2021); Анализ территориальной, возрастной и образовательной структуры трудовых ресурсов Свердловской области в среднесрочной и долгосрочной перспективе. // Отчет о научно-исследовательской работе. Центр региональных экономических отношений Высшей школы экономики и менеджмента УРФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. Аналитический центр «Эксперт-Урал»; Екатеринбург, 2012 / compiled by the author based on: Enterprise Database. The system of interregional marketing centers. Information portal for interregional business cooperation. URL: //http://www.marketcenter.ru/Enterprise/ (accessed: 02.02.2021); Analysis of the territorial, age, and educational structure of the labor force of the Sverdlovsk region in the medium and long term. // Research work report. The Center for Regional Economic Relations of the Higher School of Economics and Management of the URFU named after the first President of Russia B.N. Yeltsin. Analytical Center "Expert-Ural"; Yekaterinburg, 2012.

су нормально функционировать (9,0%). Шестой проблемой (8,6%) для бизнеса Свердловской области является конкуренция между малым бизнесом и сетевыми компаниями (например, торговыми сетями), а также действия «естественных» монополий (Газпром, Роснефть и др.).

Результаты исследования показали, что между малым и крупным бизнесом нет деловых, консолидирующих отношений. Более того, малый бизнес относится к крупному, как к подрывающему его функционирование и существование конкуренту. На территориях, как правило, отсутствуют проекты, предполагающие их совместное участие.

Для того чтобы объективно понять и оценить потенциал рынка труда в малых городах региона, нужно учитывать специфику их появления и развития. Они возникли не в ходе медленного разворачивания исторических событий, как это было в западных городах, а в следствие государственных решений по созданию на территории Урала металлургических заводов и предприятий по добыче полезных ископаемых. Это были так

называемые «горнозаводские города», в экономике которых доминировали градообразующие предприятия. В настоящее время они являются городами моноспециализации (градообразующим является предприятие, на котором занято не менее 30% от общего числа работающих на предприятиях города, либо имеющее на своем балансе объекты социально коммунальной сферы и инженерной инфраструктуры, обслуживающие не менее 30% проживающих в населенном пункте). В малых уральских городах нередко располагались предприятия оборонной промышленности и пенитенциарные заведения как общего, так и строгого режима. Перестроечные процессы и постепенное истощение запасов полезных ископаемых привели к банкротству градообразующих предприятий, некоторые из них к настоящему моменту так и не возродились.

Численность трудоспособного населения монопрофильных муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, составляет 29,9% от общего числа экономически активного населения Свердловской

области (2145,2 тыс. чел.), в то время как средний показатель по стране равен 9 % [15; 16].

Официальная статистика по рынку труда в малых городах региона отсутствует, однако наши исследования показывают, что в большинстве из них тем не менее наблюдается большой неиспользованный потенциал для привлечения рабочей силы (табл. 2).

По результатам нашего исследования ситуация с занятостью жителей обследованных малых городов по сравнению с другими малыми городами региона и с соседними субъектами РФ оценена как средняя, в то же время более тяжелая, если сравнивать с аналогичными городами России. Среди основных проблем, которые требуют первоочередного решения, в качестве наиболее важной была отмечена «занятость трудоспособных профессиональных групп с достойной оплатой труда». Исследуя уровень жизни жителей малых городов, М.С. Оборин, С.А. Иванова, Е.П. Вигушина отмечают, что в малых городах наблюдается высокий уровень безработицы, ограниченный выбор рабочих мест, требующих высокой квалификации [17], «вымывается» слой интеллигенции и высококвалифицированных рабочих. Многочисленным безработным предлагается ограниченный выбор рабочих мест с преобладанием простого, низкотехнологичного труда (грузчика, уборщика, продавца, медсестры, водителя), не требующего высокой квалификации [15, с.528].

Говоря о позициях социальных акторов, следует учесть, что трудовое население малых городов достаточно консервативно и нередко выступает против инициатив руководства, которые могло бы создать на территории более современные технологические производства. Так, в 2009 г. попытка репрофилировать предприятие на более экономичный способ производства, сократив при этом часть работников, вызвала социально-экономический кризис в поселении и собственнику было предложено возобновить работу по традиционной технологической схеме [15].

С другой стороны, молодое поколение малых и средних городов потенциально готово к высокой экономической активности и напряженному труду. Дело в том, что отношение людей, особенно молодежи к предпринимательству в регионе кардинально изменилось. Если в 90-е годы предпринимательство расценивалось как криминальная и незаконная деятельность [18], то сегодня основная масса молодежи (69 %) оценивает его положительно, 28,5 % – нейтрально, и только 2 % – отрицательно. Рассматривая важ-

ность условий, необходимых для создания своего бизнеса, молодежь малых и средних городов чаще других указала на важность знаний (правовых, экономических, специальных в сфере бизнеса и т.п.): оценка данного фактора в Екатеринбурге по 5-балльной системе составила 3,7, а в малом городе – 4,0. При этом молодежь малых и средних городов лидирует и по самооценке наличия таких качеств, как лидерство, предприимчивость: если в г. Екатеринбурге средней взвешенный балл составил 3,4, в крупном – 3,3, то в малом и среднем – 3,7. Расхождения выявлены и в плане сфер деятельности, которыми хотели бы заняться молодые люди различных типов поселений: тройку лидеров составляют «торговля, ресторанный бизнес и производство» в Екатеринбурге и «торговля, ресторанный бизнес и туризм» в малом городе. Однако в малых городах сегодня отсутствуют возможности для использования потенциала молодежи, поскольку получив образование в крупном городе, многие назад уже не возвращаются.

#### ВЫВОДЫ

В настоящее время на рынке труда Свердловской области наблюдается разнонаправленная ситуация: ряд малых и средних городов испытывают дефицит трудовых ресурсов, в то время как другие – избыток, во многом обусловленный сокращением производств на территории поселений и разрастанием агломерации. В целом ситуацию на рынке труда основной массы малых городов региона можно охарактеризовать как депрессивную.

Практика зарубежных стран, испытывающих демографические проблемы и высокий уровень старения населения, показывает, что в качестве приоритетной они рассматривают стратегию по привлечению квалифицированных специалистов и талантливой молодежи из-за рубежа (Германия, отчасти Франция) или считают, что дефицит на те или иные профессии и квалификации в отдельных регионах достаточно быстро можно устранить посредством создания условий для мобильности рабочей силы [19].

В региональном документе «Стратегия развития условий функционирования рынка труда и занятости населения Свердловской области до 2035 г.» также отмечается, что существующая демографическая ситуация не позволяет в ближайшее время решить проблему с трудовыми ресурсами для Свердловской области без привлечения трудовых мигрантов как на постоянное место

жительств, так и в качестве временной иностранной рабочей силы.

Вместе с тем, как показали наши исследования, на территории региона существует незадействованный потенциал рабочей силы, большая часть которой сконцентрирована в малых городах и не находит должного применения. Полагаем, что при проведении соответствующей скоординированной государственной и муниципальной политики, направленной на всесторон-

нее развитие рынка труда и решение вопросов занятости, широкого использования частичной занятости, фриланса, удаленной работы, работы по гибкому или скользящему графику, сокращенной рабочей недели, других современных и эффективных форм занятости, возможно смягчение проблемы рынка труда в малых городах страны. Для решения этой проблемы нужны консолидированные усилия всех заинтересованных социально-экономических групп.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Трушкова Е.А. Оценка социально-демографической устойчивости малых и средних городов. Вестник Тюменского университета. Экономика. 2018;(43):21-33.
2. Козлова О. А., Макарова М.Н. Перспективы развития муниципальных рынков труда в Екатеринбургской агломерации. Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2016;48(4).
3. Тажитдинов И.А. Применение стейкхолдерского подхода в стратегическом управлении развитием территорий. Экономика региона. 2013;(2):17–27.
4. Курганов М.А., Третьякова Е.А. Оценка устойчивого регионального развития с позиции реализации ценностей ключевых стейкхолдеров. Journal of New Economy.2020;21(4):104–130. DOI: 10.29141/2658-5081-2020-21-4-6.
5. Mert M. What does a firm maximize? A simple explanation with regard to economic growth. International Journal of Engineering Business Management. 2018;10(5):1-13. DOI: 10.1177/1847979018815296.
6. Ammons D.N., Smith K.W., Stenberg C.W. The future of local government: Will current stresses bring major, permanent changes? State and Local Government Review. 2012;44(1):64–75. DOI: 10.1177/1847979018815296.
7. Чирикова А.Е., Ледяев В.Г. Власть в малом российском городе. М.: Изд. дом Высшей школы экономики; 2017. 414 с.
8. Тургель И.Д. Монофункциональные города России: от выживания к устойчивому развитию. Екатеринбург. 2010. 519 с.
9. Карпикова И.С., Нефедьева Е.И., Москаленко А.А. Предпринимательская активность населения моногородов: социологическая оценка проблем и перспектив. Известия Иркутской государственной экономической академии. 2015;25(5):781-787. DOI: 10.17150/1993-3541.2015.25(5).781-787.
10. Капустина Л.М., Липковá Л., Фальченко О.Д. Оценка вклада прямых иностранных инвестиций в экономическое развитие Свердловской области и России. Экономика региона. 2016;12(3):741-754. DOI: 10.17059/2016-3-11.
11. Орехова С.В., Азаров Д.А. Промышленный комплекс: эволюция исследовательской программы. Journal of New Economy.2020; 21(2):5–23. DOI: 10.29141/2658-5081-2020-21-2-1.
12. Ustyuzhanina Y.V., Komarova I.P. The digital revolution influence on development of the network economy. Известия Уральского государственного экономического университета. 2018;19(6):5–15. DOI: 10.29141/2073-1019-2018-19-6-1.
13. Мухаметов Р.С. Роль градообразующего предприятия в становлении института сити-менеджера (на примере моногородов Свердловской области. // Ars Administration. 2019;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-gradoobrazuyushchego-predpriyatiya-v-stanovlenii-institutu-siti-menedzhera-na-primere-monogorodov-sverdlovskoy-oblasti> (дата обращения: 28.01.2021).
14. Орешкина Т.А. Экологическое сознание населения старопромышленных городов Урала как объект муниципального управления. Социологический журнал. 2012;(4):94–105.
15. Бобков В.Н., Одегов Ю.Г., Гарнов А.П. Регулирование неустойчивой занятости в моногородах. Экономика региона. 2020;16(2):522–534. DOI: 10.17059/2020-2-14.
16. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Impact of employment instability on socio-economic position of employees. Economy of Region.2013;4(36):35-43. DOI: 10.17059/2013-4-3.
17. Oborin M. S., Ivanova S. A., Vigushina Ye. P. The Study of Standard of Living in Russia's Small Towns. Известия Уральского государственного экономического университета. 2017;6(74):21–39. DOI: 10.29141/2073-1019-2017-74-6-2.
18. Jadova E.N. Entrepreneurship in Russia in the 90ies. Small-scale wholesale business as a social resource of the transformation period. М.: Lap Lambert; 2011. 198 с.
19. Рязанцева М.В., Смирнов В.М. Стратегия региональных и национальных рынков труда в зарубежных странах. Экономика в промышленности. 2017;10(1): 67-74. DOI: 10.17073/2072-1633-2017-1-067-074.

## REFERENCES

1. Trushkova E.A. Assessment of the socio-demographic sustainability of small and medium-sized cities. Bulletin of the Tyumen University. Economy. 2018;(43):21-33. (in Russ.).
2. Kozlova O.A., Makarova M.N. Prospects for the development of municipal labor markets in the Yekaterinburg agglomeration. Regional Economy and Management: electronic scientific journal. 2016;48(4). (in Russ.).
3. Tazhitdinov I.A. Application of the stakeholder approach in the strategic management of territorial development. Economy of Region. 2013;(2):17-27. (in Russ.).
4. Kurganov M.A., Tretyakova E.A. Assessment of sustainable regional development from the perspective of implementing the values of key stakeholders. Journal of New Economy. 2020;21(4):104-130. DOI: 10.29141/2658-5081-2020-21-4-6. (in Russ.).
5. Mert M. What does a firm maximize? A simple explanation with regard to economic growth. International Journal of Engineering Business Management. 2018;10(5):1-13. DOI: 10.1177/1847979018815296.
6. Ammons D.N., Smith K.W., Stenberg C.W. The future of local government: Will current stresses bring major, permanent changes? State and Local Government Review. 2012;44(1):64-75. DOI: 10.1177/1847979018815296.
7. Chirikova A.E., Ledyayev V.G. Power in a small Russian city. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics; 2017. p. 414. (in Russ.).
8. Turgel I.D. Monofunctional cities of Russia: from survival to sustainable development. Yekaterinburg. 2010. p. 519. (in Russ.).
9. Karpikova I. S., Nefedyeva E. I., Moskalenko A. A. Entrepreneurial activity of the population of single-industry towns: a sociological assessment of problems and prospects. Proceedings of the Irkutsk State Economic Academy. 2015;25(5):781-787. DOI: 10.17150/1993-3541. (in Russ.).
10. Kapustina L.M., Lipkova L., Falchenko O. D. Assessment of the contribution of foreign direct investment to the economic development of the Sverdlovsk region and Russia. Economy of Region. 2016;12(3):741-754. DOI: 10.17059/2016-3- 11. (in Russ.).
11. Orekhova S.V., Azarov D.A. Industrial complex: evolution of the research program. Journal of New Economy. 2020;21(2):5-23. DOI: 10.29141/2658-5081-2020-21-2-1. (in Russ.).
12. Ustyuzhanina Y.V., Komarova I.P. The digital revolution influence on development of the network economy. Journal of New Economy. 2018;19(6):5-15. DOI: 10.29141/2073-1019-2018-19-6-1. (in Russ.).
13. Mukhametov R.S. The role of the city-forming enterprise in the formation of the institute of city manager (on the example of single-industry towns of the Sverdlovsk region. //Ars Administration. 2019;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-gradoobrazuyuschego-predpriyatiya-v-stanovlenii-instituta-siti-menedzhera-na-primere-monogorodov-sverdlovskoy-oblasti> (accessed on 28.01.2021). (in Russ.).
14. Oreshkina T.A. Ecological consciousness of the population of the old industrial cities of the Urals as an object of municipal management. Sociological Journal. 2012;(4):94-105. (in Russ.).
15. Bobkov V.N., Odegov Yu.G., Garnov A.P. Regulation of precarious employment in single-industry towns. Economy of Region. 2020;16(2):522-534. DOI: 10.17059/2020-2-14. (in Russ.).
16. Bobkov V.N., Veredyuk O.V. Impact of employment instability on socio-economic position of employees. Economy of Region. 2013;4(36):35-43. DOI: 10.17059/2013-4-3. (in Russ.).
17. Oborin M. S., Ivanova S. A., Vigushina Ye. P. The Study of Standard of Living in Russia's Small Towns. Journal of New Economy. 2017;6(74):21-39. DOI: 10.29141/2073-1019-2017-74-6-2. (in Russ.).
18. Jadova E.N. Entrepreneurship in Russia in the 90ies. Small-scale wholesale business as a social resource of the transformation period. M.: Lap Lambert; 2011. p. 198. (in Russ.).
19. Riazantseva M.V., Smirnov V.M. Strategy of regional and national labor markets in foreign countries. The economy is in the industry. 2017;10(1):67-74. DOI: 10.17073/2072-1633-2017-1-067-074. (in Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Елена Николаевна Заборова** – доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой прикладной социологии Уральского государственного экономического университета, Екатеринбург, Россия.  
**Elena N. Zaborova** – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., Head of the Department of Applied Sociology, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia.  
 ezaborova@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 10.02.2021; после рецензирования 05.03.2021, принята к публикации 10.03.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 10.02.2021; after reviewing on 05.03.2021, it was accepted for publication on 10.03.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-119-131

УДК 316.4

JEL J62, J24

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕСОЦИАЛИЗАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: СОДЕРЖАНИЕ И ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ

**Г.А. Банных<sup>a</sup>, С.Н. Костина<sup>b</sup>**Уральский Федеральный Университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,  
Екатеринбург, Russia<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0002-8175-591X><sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9346-600X>**АННОТАЦИЯ**

Волатильность социально-экономических процессов, переход к четвертой волне индустриализации существенно изменили не только структуру профессий, но и оказали влияние на профессиональную социализацию и мобильность. В современных условиях цифровизация приводит к изменению содержания и технологий труда различных профессиональных групп, появлению новых и сокращению устаревших видов профессионального труда, что требует от работников не только овладения новыми цифровыми компетенциями (знаниями и навыками), но зачастую и овладения новыми профессиями (как смежными, так и далекими от первоначально полученных в ходе образования, либо практической деятельности), приобретения нового профессионального опыта. Актуальность исследования обусловлена необходимостью новых инструментов анализа феномена профессиональной ресоциализации, актуализировавшегося в условиях цифровизации, и разработки рекомендаций для успешной ресоциализации разных категорий работников на российском рынке труда. Цель статьи – определить содержание и условия профессиональной ресоциализации рабочей силы в России. Методологической основой исследования стали анализ научной литературы, статистических данных и интернет-источников, вторичный анализ данных общероссийских исследований. Результат работы – определение субъектов и условий для успешной ресоциализации разных категорий работников на российском рынке труда. Область применения полученных результатов – содержащиеся в научном исследовании материалы могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики в области труда и занятости, в отношении содержания профессионального образования и дополнительного профессионального образования представителей различных социально-профессиональных групп.

**Ключевые слова:** профессиональная ресоциализация; цифровизация; профессиональная мобильность; трансфессионализм; гиг-экономика; нестандартная занятость; прекаризация; профессиональное самоопределение.

**Для цитирования:** Банных Г.А., Костина С.Н. Профессиональная ресоциализация в условиях цифровизации: содержание и факторы успешности. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):119-131. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-119-131.

## ORIGINAL PAPER

# PROFESSIONAL RESOCIALIZATION IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION: CONTENT AND FACTORS OF SUCCESS

**G.A. Bannykh<sup>a</sup>, S.N. Kostina<sup>b</sup>**Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,  
Yekaterinburg, Russia<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0002-8175-591X><sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9346-600X>

© Банных Г.А., Костина С.Н., 2021

**ABSTRACT**

The article examines the phenomenon of professional resocialization, which has become relevant in the context of digitalization of modern society. The volatility of socio-economic processes, the transition to the fourth wave of industrialization have significantly changed not only the structure of professions, but also influenced professional socialization and mobility. In modern conditions, digitalization leads to a change in the content and technologies of labor of various professional groups, the emergence of new and a reduction in obsolete types of professional labor, which requires employees not only to master new digital competencies (knowledge and skills), but often also to master new professions (related and far from those originally obtained in the course of education or practical activity), the acquisition of new professional experience. The relevance of the study is due to the need for new tools to analyze the phenomenon of professional resocialization, which has become relevant in the context of digitalization, and to develop recommendations for the successful resocialization of various categories of workers in the Russian labor market. The purpose of the article is to determine the content and conditions of professional resocialization of the labor force in Russia. The methodological basis of the study was the analysis of scientific literature, statistical data and Internet sources, a secondary analysis of data from all-Russian studies. The results of the research is to identify the subjects and conditions for the successful resocialization of various categories of workers in the Russian labor market. The scope of application of the findings of the work is that the materials contained in a scientific study can be used by federal and regional executive authorities performing the functions of developing and implementing state policy in the field of labor and employment in relation to the vocational education and further professional education programs of representatives of various social and professional groups.

**Keywords:** professional resocialization; digitalization; professional mobility; transfessionalism; gig economy; precarious work; professional self-determination.

**For citation:** Bannykh G.A., Kostina S.N. Professional resocialization in the context of digitalization: content and factors of success. *Social and labor research*. 2021;43(2):119-131. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-119-131.

**ВВЕДЕНИЕ**

Эпоха глобализации положила начало новым экономическим феноменам, в том числе и в отношении труда, который приобретает новый смысл как экономическая и социологическая категория. Современный этап экономики называют гиг-экономикой, в которой наиболее распространенным видом занятости становится нетипичная, частичная занятость, увеличивается прекаризация труда, а потребление становится совместным. Современная гиг-экономика – это пространство «сетей» свободных работников-профессионалов. Одним из следствий такой макро-перестройки условий труда и занятости становится профессиональная мобильность.

Предвестниками данного явления стали так называемые фрилансеры – наемные работники, выполняющие трудовые задания без официального трудоустройства. Считается, что в 2020 г. фрилансеры составляли около 35 % мировой рабочей силы (около 1,1 млрд человек)<sup>1</sup>. А Financial Times прогнозирует увеличение сегмента нестандартной занятости к 2050 г. – до 83 % всех занятых<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Смоленская А. Кто работает в гиганомике. Почему в России и в мире растет количество фрилансеров. *Ведомости*, 17.11.2020. <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2020/11/08/846165-gigantskii-shag> (дата обращения: 10.10.2020).

<sup>2</sup> Jones L. In 2050, will gig economy workers answer to robo-bosses? *Financial times*. 19.10.2019. <https://www.ft.com/content/d7dbbe0c-d30e-11e9-8d46-8def889b4137> (дата обращения: 10.10.2020).

Сегодня уже можно говорить о формировании «сети работников» или условном персонале компаний, в которых значительная часть или все работы выполняются фрилансерами или удаленными сотрудниками.

Все это существенно меняет подход человека к выбору профессии – профессионально-квалификационная мобильность становится условием профессионального и личностного развития, принцип «одна профессия на всю жизнь» оказывается нежизнеспособным. Факторы смены профессии могут быть структурными – изменения на рынке труда и в экономике в целом, а могут быть и профессионально-личностными, однако важно понимать, каким образом последовательная смена профессиональных видов деятельности будет приводить к эффективному замещению вакансии рынка труда. При одновременной удовлетворенности индивида этим процессом. Профессиональная ресоциализация – процесс обучения и интериоризации личностью новой сферы профессиональной деятельности, часто вызываемый кризисными состояниями общества и/или личности.

Цель данной работы – определить содержание и условия профессиональной ресоциализации рабочей силы в России с помощью следующих основных исследовательских вопросов:

- изучение категории «профессиональная ресоциализация» в контексте взаимосвязанных категорий;
- определение особенностей профессиональной ресоциализации личности в условиях цифровизации (кризисное, переходное состояние);
- изучение субъектов и факторов профессиональной ресоциализации личности в современной России (на основе вторичного анализа данных);
- определение условий «успешной» профессиональной социализации в условиях цифровизации.

#### ФЕНОМЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В зарубежной научной литературе термин ресоциализация был предложен американскими социальными психологами А. Кеннеди и Д. Кербером для обозначения процесса вторичного включения личности в социокультурную среду [1]. В исследованиях, посвященных эффективной ресоциализации в условиях современного цифрового общества, акцент делается на ценностных аспектах идентичности и рассмотрении ресоциализации как трансформации ценностных структур личности в условиях семантической неоднородности.

В социологических исследованиях ресоциализация выступает как коррекция отклоняющегося от нормы процесса взрослого этапа социализации. С позиций теории идентичности Н. Смелзера [2], ресоциализация предполагает обретение новой социальной идентичности или закрепление достигнутой ранее в новых социальных условиях реконструированной реальности. Ресоциализация понимается как процесс освоения индивидом социальных норм и культурных ценностей, не освоенных или недостаточно освоенных ранее и или обновленных на новом этапе общественного развития. Ресоциализацию стоит рассматривать как «возобновление или повторность» процесса социализации, которая предполагает усвоение новых правил и норм взамен утраченных старых [3].

Современный человек в условиях множественности ценностей постиндустриального общества находится в весьма сложном и психологически уязвимом состоянии, ибо личность в условиях стресса утрачивает прочные основания своей жизни и начинает испытывать трудности с определением собственной самоидентичности. Данное состояние дезадаптации было определено Э.Тоффлером как «культурошок», в основе кото-

рого «страдание, физическое и психологическое, возникающее от перегрузок, которые физически испытывают адаптивные системы человеческого организма, а психологически – системы, отвечающие за принятие решений» [4]. Возникающее вследствие этого эмоциональное напряжение подталкивает индивида к поиску способа разрешения сложившейся неприятной ситуации.

Значительное количество зарубежных работ, связанных с профессиональной ресоциализацией, касаются работников старшей возрастной категории или пожилых. Так, исследователи фокусируют внимание на их возможностях адаптации к новым сетевым и цифровым условиям труда [5], на снижении «гибких» способностей [6] и изменении состояния здоровья [7]. Тем не менее, встречаются работы, в которых ресоциализация рассматривается именно как процесс, протекающий в профессиональной среде. Например, коллектив авторов из Канады, изучая переход персонала в сфере здравоохранения к новой цифровой системе, оценил его как профессиональную ресоциализацию, поскольку в рамках перехода работники меняют свой подход к профессиональной работе. Меняются при этом и отдельные аспекты профессиональной идентичности, в то же самое время, кое-что продолжает оставаться неизменным [8].

Обострение проблем социокультурной адаптации человека начинается во времена социальных трансформаций, когда привычные ориентиры деятельности утрачивают прежнюю значимость, общепринятые ценности и нормы устаревают и требуется выбор новых целей, основанных на других мировоззренческих принципах, уровень дезадаптации и фрустрации у большинства членов российского общества повышается, особенно у представителей среднего и старшего поколения.

Фактически, предметное поле ресоциализации возникает в состоянии дезадаптации человека, попавшего в трудную жизненную ситуацию, когда начинаются серьезные испытания системы взглядов на жизнь, Крайним случаем ресоциализации является такое преобразование индивида, когда он «переключается» с одного мира на другой (эмиграция, обретение нового вероисповедания, восходящая вертикальная мобильность, приобретенная инвалидность и длительная госпитализация). В данном случае процессы ресоциализации напоминают первичную социализацию, поскольку они должны радикально по-новому расставить акценты реальности.

Цифровизация – фундаментальный тренд, часть перехода к шестому технологическому эта-

пу, условия новой индустриализации, революционные преобразования привычного экономического и общественного уклада.

В условиях формирования цифровой экономики можно говорить о нескольких глобальных тенденциях, которые обуславливают необходимость ресоциализации работников. Во-первых, изменение содержания уже имеющихся профессий, во-вторых, – изменение структуры видов профессиональной деятельности. Профессиональная ресоциализация в условиях цифровизации представляет собой процесс приобретения, расширения или пополнения индивидами необходимых цифровых компетенций, а также компетенций цифровой экономики. Новые типы профессиональной деятельности и социальной активности требуют формирования новых социальных норм, ролей и ценностей для индивидов, трудовых коллективов и профессиональных групп [9].

Цифровизация экономики оказывает на рынок труда разнонаправленное влияние. С одной стороны, прогнозируется, что цифровизация приведет к резкому сокращению рабочих мест вследствие внедрения автоматизации и роботизации. Прежде всего, это коснется профессий с преобладанием рутинных операций, массового ручного труда. В ближайшем будущем роботизация будет развиваться в сфере медицины, социальной работы, перевозок, сервиса, сельского хозяйства и др., что приведет в постепенному вытеснению работников данных сфер роботами. В тоже время требуется создание новых рабочих мест в сфере разработки, производства, продажи и обслуживания роботов.

Также можно наблюдать постоянное появление новых профессий. Например, в Атласе новых профессий содержится около двухсот профессий, появление которых вызвано такими трендами как глобализация, автоматизация, рост конкуренции и требований к экологичности, усложнение систем управления<sup>3</sup>. Цифровизация экономики уже сейчас требует большого количества специалистов в ИТ-сфере, спрос на которых со временем будет только возрастать.

Кроме этого, само понятие профессии в современный период находится в процессе трансформации. В последние годы в профессиональной деятельности появляется понятие «трансфессионализма» – способности к выполнению широкого радиуса специализированных видов деятельности [10]. Как отмечает Э.Ф. Зеер, «в новом мире становит-

<sup>3</sup> Атлас новых профессий. <https://atlas100.ru/catalog/?otrasl=all> (дата обращения: 10.10.2020).

ся все меньше фиксированных профессий и все больше ситуативных трудовых функций» [11]. Как отмечается в докладе Министерства труда РФ, «все чаще речь идет не о наличии у работника той или иной профессии, а о владении теми или иными компетенциями (навыками) для выполнения определенных функций (решения задач)»<sup>4</sup>. Одновременно с этим происходит переход от ценности монопрофессионализма на полипрофессионализм, появляется запрос на специалистов, которые готовы к смене профессиональной деятельности в новых условиях.

Так, исследователи фокусируют внимание на необходимость адаптации различных групп работников к новым цифровым условиям труда [12], изменении отдельных аспектов профессиональной идентичности [13] в ходе перехода к новой цифровой системе.

Смена профессии в течении трудовой жизни становится общим трендом. Согласно результатам, полученным McKinsey Global Institute (MGI), от 75 до 375 млн работников (что составляет от 3 до 14 % всех трудовых ресурсов) будут вынуждены сменить профессию к 2030 г.<sup>5</sup> «Становится ясно, что надежного рабочего места, которое было у наших отцов и дедов, больше не существует» [14].

В то же время, наблюдается так называемая «квалификационная яма» – недостаточное количество работников на рынке труда, которые обладают навыками, соответствующими требованиям работодателей, т.е. избыточной или недостаточной квалификацией. Такая яма становится «скрытым налогом» на производительность. В мире такая яма составляет более 1,3 млрд человек, в России – 45 % рынка труда<sup>6</sup>.

Можно говорить о том, что феномен полипрофессионализма, смены профессиональной деятельности еще недостаточно осмыслен в научной литературе. Изучение смены профессии в научной традиции в основном велось с точки зрения анализа ситуации вынужденного ухода из деятельности, обусловленного социально-экономическими факторами, например, безработицей, экономи-

<sup>4</sup> Развитие технологий и трансформация профессий: что ждет российский рынок труда? [https://information\\_society.academic.ru/392/%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F\\_DIGITIZATION](https://information_society.academic.ru/392/%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_DIGITIZATION), свободный (дата обращения: 10.10.2020).

<sup>5</sup> The Future of work report 2020. McKinsey Global Institute URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work#> (дата обращения: 10.10.2020).

<sup>6</sup> Alleviating the Heavy Toll of the Global Skills Mismatch. The report of BCG. Official Boston Consulting group web-site. URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/publications/2020/alleviating-the-heavy-toll-of-the-global-skills-mismatch> (дата обращения: 10.10.2020).

ческими кризисами, которые приводят к понижающей трудовой мобильности [9]. Внимание, в основном, уделялось социальным группам, которые либо не имеют работу, либо находятся в ее поиске. В последние годы появился также ряд исследований, в которых сделаны попытки анализа поиска работы трудозанятыми: например, Г. Лиси делает предположение, что безработные сначала ищут себе работу в официальном секторе, и только после ряда неудач – в неофициальном [16].

Рассмотрим факторы, которые оказывают влияние на смену занятости. Е.С. Попова выделяет макро- и микро- факторы смены занятости: к макрофакторам относятся структурные изменения в экономике, резкое снижение экономической активности, сворачивание производств; микрофакторы включают эмоциональное выгорание, накопившуюся усталость, отсутствие карьерных перспектив, эффект «стеклянного потолка» при увеличении сферы ответственности и неизменности оплаты труда [12].

В исследовании коллектива ученых Башкирского филиала ФНИСЦ РАН [17] выделен ряд факторов, влияющих на смену работы. Авторы делают вывод о том, что на стремление к смене работы основное влияние оказывает характер имеющейся занятости работника. К поиску новой работы более склонны неформально занятые, имеющие дополнительную работу, работающие на неполной ставке или имеющие гибкий график труда, работающие вахтовым методом, маятниковые мигранты, а также работающие сверхурочно в выходные и праздничные дни. В то же время большие шансы на поиск другой работы имеют работающие на постоянной основе. Стремление к смене работы также зависит от таких социально-трудовых факторов как уровень доходов занятых, наличие стажа работы на досрочный выход на пенсию, уровень удовлетворенности некоторыми аспектами труда (в первую очередь, уровнем зарплаты, надежностью работы и профессиональной удовлетворенностью), безопасность трудового процесса; стремление к своему профессиональному и карьерному росту, потребность в дополнительных знаниях в компьютерных и информационных технологиях. При этом соответствие работы полученной специальности имеет слабую связь с поиском другой работы.

Удачный переход в новую профессию и, соответственно, успешность профессиональной ресоциализации будут обусловлены многими факторами, среди которых на первое место можно поставить мотивацию. Сознательная смена про-

фессии может быть рассмотрена как феномен профессионального становления; форма преодоления кризиса трудовой жизни, причиной возникновения которого выступает несоответствие наличного и требуемого содержания основных компонентов психологической структуры деятельности, активность личности по осмыслению источников кризиса, выбор и овладение новой профессией [17]. Кроме этого успешность реализации выше у работников более молодого возраста с меньшим стажем работы в «старой» профессии, а также наличием таких личностно-индивидуальных характеристик как преобладание внутренней производственной мотивации над внешней, выраженность таких черт характера, как независимость, самостоятельность и настойчивость и пр. [18].

Таким образом, профессиональная ресоциализация работников – одно из условий, сопровождающих трансформацию общественных отношений, и, как следствие, более распространенный феномен в эпоху нестабильности. Смена профессии, обусловленная изменением содержания и структуры многих видов профессиональной деятельности – одна из ярких тенденций современности, к изучению которой обращаются многие исследователи. Профессиональная ресоциализация в условиях цифровизации – это процесс приобретения, расширения или пополнения индивидами необходимых цифровых компетенций, в том числе и компетенций цифровой экономики. Основными факторами успешной ресоциализации являются экономические, социальные, духовные, личностные группы макро- и микро-факторов. Факторами успешности становятся и агенты профессиональной ресоциализации: работодатели, организации профессионального и дополнительного образования, государственные органы и учреждения (в т. ч. центры занятости), лица, ведущие индивидуальную образовательную деятельность.

#### ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ В РФ

Смена сферы профессиональной деятельности обычно связывается с получением нового формального образования, которое подтверждает наличие определенных компетенций. Традиционно в российской науке и практике выделялось несколько групп, особо нуждающихся в «переучивании», получении новой профессии – это безработные; лица предпенсионного возраста и пожилые; женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; лица, вышедшие из мест лишения

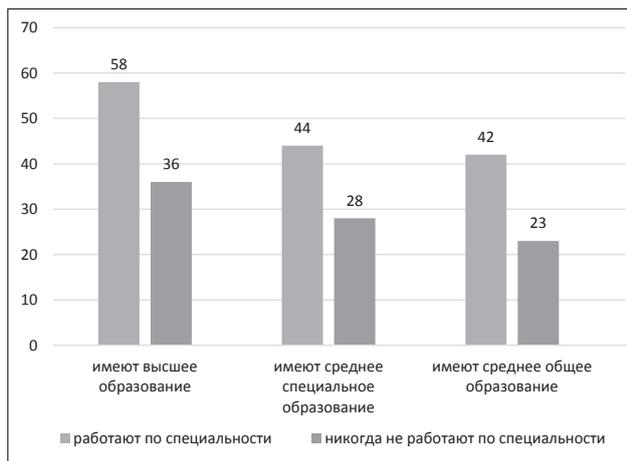


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение работающих и неработающих россиян по уровню образования / Distribution of working and non-working Russians by education level

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных ВЦИОМ / Compiled by the authors on the basis of the VTsIOM data.

свободы; лица с ограниченными возможностями здоровья; переселенцы, беженцы. Однако круг нуждающихся в профессиональной ресоциализации более широк. Согласно данным исследований, каждый пятый работник менял профессиональную сферу труда минимум один раз [19]. По данным портала HeadHunter более 40 % людей, получивших высшее образование, не работают по специальности<sup>7</sup>, согласно результатам исследований РАНХиГС, 27 % опрошенных молодых выпускников вузов работают абсолютно не по полученной профессии, т. е. были вынуждены пройти все этапы профессиональной социализации ускоренными темпами и не всегда с помощью официальных образовательных институтов. Далее рассмотрим более подробно феномен смены профессии у лиц трудоспособного возраста в РФ.

Одно из недавних крупных исследований карьерных траекторий жителей РФ было проведено службой исследований HeadHunter в декабре 2019 г. (N=3631 соискателей работы)<sup>9</sup>. Согласно его результатам, за последние десять лет кардинально сменили профессию или род деятельности 33 % опрошенных, 24 % начали работать по смежной специальности (профессии). Чуть более четверти (28 %) опрошенных задумывались о

смене профессии, и только 15 % респондентов не думали об этом. При этом больше всего сменивших профессию среди тех, у кого стаж трудовой деятельности начался в период с 2010 по 2014 гг. (т. е. составил 5-10 лет) – их оказалось 38%. В профессиональном разрезе наибольшее количество сменивших профессию оказалось среди административного персонала (46 %), специалистов в сфере маркетинга, рекламы и связей с общественностью (41 %) и в сфере науки и образования (40 %), т. е. из других профессий участники опроса чаще всего переходили в эти три профессиональные области. Реже всего опрошенные переходили в сферу бухгалтерии, финансов (16 %) и юридическую (18 %). Среди наиболее частых причин смены профессии 56 % опрошенных указали желание больше зарабатывать, 28 % – стресс и выгорание, 25 % – разочарование в профессии и усталость от рутины, 19 % – невозможность дальнейшего роста. Интересен результат, который фиксирует потенциальную готовность к смене профессии у тех, кто этого еще не делал. Так, в ближайшие десять лет планируют сменить профессию более половины опрошенных соискателей – 20 % из них дали ответ «точно да», 31 % – «скорее да». Точно не планируют менять профессию только 22 % респондентов. Выше всего доля желающих поменять профессию среди тех, кто начал карьеру не так давно, что подтверждает полученные нами ранее выводы.

Согласно данным опроса сервиса по подбору работы «Работа.ру» за 2020 г. (с марта 2020 по март 2021 гг.) сменили профессию 23 % опрошенных (N=9000 пользователей сервиса)<sup>10</sup>. Тенденции смены профессии усиливаются, в условиях нарастающей цифровизации потребность в новых навыках и соответствии требованиям работодателей ощущается более остро.

В 2019 г. исследование о том, работают ли россияне по специальности (профессии), было проведено Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ)<sup>11</sup>. Согласно результатам исследования среди опрошенных по специальности работают более половины опрошенных россиян (51 %), а более четверти (28 %) никогда не работали по специальности. Можно

<sup>7</sup> Исследование показало, сколько выпускников вузов работают по специальности (2.09.2019). РИА-новости. URL: <https://ria.ru/20190902/1558146808.html> (дата обращения: 13.02.2021).

<sup>8</sup> Образован и не нужен. Только 37 процентов выпускников работают по специальности (4.06.2018). Российская газета. URL: <https://rg.ru/2018/06/04/tolko-37-procentov-vypusknikov-rabotaiut-po-specialnosti.html> (дата обращения: 13.02.2021).

<sup>9</sup> Карьерные итоги десятилетия и планы на следующие 10 лет: результаты опроса (29.01.2020). Портал HeadHunter URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/26120> (дата обращения: 15.02.2021).

<sup>10</sup> Почти четверть россиян сменили профессию в год пандемии. Официальный портал РБК. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/605cf5409a794769b3112d75> (дата обращения: 05.03.2021).

<sup>11</sup> Большая зарплата или работа по специальности? (15.04.2019) ВЦИОМ. Аналитический обзор. URL: [https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/bolshaya-zarplata-ili-rabota-po-speczialnosti-\(data-obrasheniya:10.02.2021\)](https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/bolshaya-zarplata-ili-rabota-po-speczialnosti-(data-obrasheniya:10.02.2021)).

отметить, что данный параметр коррелирует с уровнем образования: работает по специальности 58 % опрошенных с высшим образованием, 44 % – со средним специальным и 42 % – со средним общим (рис. 1).

Среди опрошенных со средним образованием доля никогда не работавших по специальности составляет 36 %, среди лиц со средним профессиональным – 28 %, с высшим (незаконченным высшим) – 23 %. Причины того, почему опрошенные, имеющие образование не ниже среднего профессионального, не работают по специальности, достаточно разнообразны, но наиболее часто респонденты называли три основных: мало или нет работы по специальности; на нее невозможно устроиться (30 %); большая зарплата в другой сфере (24 %); нашел себя в другом деле или другая работа (не по специальности) больше нравится (20 %).

Приведем данные еще одного исследования, проведенного Федеральной службой государственной статистики (Росстат). В рамках выборочного обследования рабочей силы в 2019 г.<sup>12</sup>, среди 2044,8 тыс. выпускников вузов 2016–2018 гг. 69 % имеют работу, которая связана с полученной специальностью (у 31 % других выпускников работа не связана со специальностью). Среди 910,5 тыс. выпускников, получивших среднее специальное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, работают по специальности 57 %. Среди получивших среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) по специальности работает 50 %. В наибольшей степени не работают по специальности выпускники вузов таких направлений подготовки как сельское, лесное и рыбное хозяйство (61 %), социология и социальная работа (53%), политические науки и регионоведение (51 %). Практически аналогичная ситуация среди специалистов среднего звена.

Полученные результаты подтверждают выводы о том, что стаж работы по специальности, уровень образования и возраст оказывают влияние на смену профдеятельности. Чаще всего проблема профессиональной ресоциализации возникает среди тех, кто еще находится в процессе профсоциализации по предыдущей специальности, освоенной в рамках системы профобразования.

Данные по особенностям занятости россиян

Росстат также собирает в рамках Комплексного наблюдения условий жизни населения (КОУЖ). Рассмотрим результаты исследования КОУЖ, проведенного Росстатом в 2018 г.<sup>13</sup> Среди лиц старше 15 лет имели профессию (специальность), подтвержденную дипломом (свидетельством и др.) 75 % опрошенных. Среди них выполняли в 2018 г. основную работу, полностью соответствующую полученной специальности, – 46,9 % опрошенных, близкую к полученной специальности – 17,6 %. В рамках исследования достаточно подробно изучались характеристики россиян, ищущих работу. Среди тех, кто находился в поиске подходящей работы, только 16 % искали работу по своей специальности. Далее в ходе анализа нами было сделано допущение, что те респонденты, которые не выбрали ответ «ищут только работу по своей специальности», потенциально готовы сменить сферу профессиональной деятельности. Среди имеющих высшее образование оказались потенциально готовы сменить профессию 73,3 % опрошенных, среди работников со средним профессиональным образованием – 84,7 %. Более склонны к смене специальности при поиске работы мужчины; лица старше трудоспособного возраста; респонденты, проживающие в сельской местности.

Смена взрослыми сферы профессиональной деятельности обычно связывается с получением нового формального образования, которое подтверждает наличие определенных компетенций [21]. Согласно данным КОУЖ, среди занятых на основной работе, не соответствующей полученной специальности, получили специальную профессиональную подготовку (переподготовку, обучение) менее половины респондентов (43,1 %). Соответственно, остальные осваивали новую профессию (специальность) самостоятельно.

Безусловно, существует целый ряд видов трудовой деятельности, где не обязательно требуется наличие образования по конкретной специальности (профессии). К ним, например, можно отнести государственных и муниципальных служащих (у которых требование специфики образования зависит от желания работодателя), значительное количество офисных работников, специалистов обслуживания, «менеджеров» различных направлений и др. В этих случаях профессиональная ресоциализация может носить не формализованный, «стихийный» характер.

<sup>12</sup> Итоги выборочного обследования рабочей силы (2019) Федеральная служба государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 10.02.2021).

<sup>13</sup> Формы выборочного обследования населения по проблемам занятости (форма № 1-3) (2018) Федеральная служба государственной статистики URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ18/index.html](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html) (Дата обращения: 12.02.2021).

Вопросы взаимосвязи смены профессии и получения профессионального образования не нашли достаточного отражения в научной литературе и требуют дополнительного изучения. Можно выделить несколько траекторий такой взаимосвязи.

Во-первых, это получение высшего или среднего профессионального образования по новой профессии с последующим переходом в данную профессию. Мотивами поступления взрослых в вуз могут быть как интерес к новой профессии у тех, кто в ней еще не работает, но собирается; так и желание получить диплом как подтверждение имеющейся квалификации в той сфере, в которой работник уже осуществляет свою профессиональную деятельность, и др. Появился достаточно широкий слой работников, которые получили высшее профессиональное образование по двум и более направлениям. Согласно статистическим данным, в 2020 г. получали второе и последующее высшее образование в очной, заочной, очно-заочной формах всех уровней подготовки более 124 000 студентов<sup>14</sup>. Эти данные свидетельствуют о небольшом влиянии «формальных» способов профессиональной подготовки на профессиональную ресоциализацию: учитывая количество желающих сменить профессиональную деятельность и тех, кто ее действительно сменил, становится понятным, что для приобретения необходимых в новой профессии знаний и навыков они скорее используют иные варианты. К тому же получение высшего образования у недавних выпускников вузов следует сразу (или параллельно) после первого. Так, высшее образование второй ступени (магистратура) можно получить по другому направлению, чем в бакалавриате, что фактически приравнивается к получению новой профессии.

И, действительно, согласно данным КОУЖ, в 2018 г. обучались в какой-либо образовательной организации<sup>15</sup> 39,1 % респондентов в возрасте 20–24 лет. В более старших возрастах доля обучающихся постоянно снижается: в возрастной группе 25–29 лет она составляет 4,3 %, 30–34 года – 1,8 %, 35–44 года – 0,7 %, 45–54 года – 0,4 %<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Форма ВПО1 (2020) Федеральная служба государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/monitoring> (Дата обращения: 12.02.2021).

<sup>15</sup> Таблица 42.2 Обучение в образовательных организациях по возрастным группам (2020). Федеральная служба государственной статистики URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ18/index.html](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html) (Дата обращения: 12.02.2021)

<sup>16</sup> Формы выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании (форма № 1-НО). (2018) Федеральная служба государственной статистики URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ18/index.html](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html) (Дата обращения: 12.02.2021).

Вторая траектория предполагает получение краткосрочного образования перед переходом или в начале перехода в новую профессию. Согласно исследованию ВЦИОМ, среди тех, кто имел образование не ниже среднего профессионального и работал не по специальности, проходили какие-либо курсы профессиональной переподготовки, дополнительно получали какие-либо знания, навыки для того, чтобы работать в текущей сфере деятельности, 37 % опрошенных<sup>17</sup>. Треть респондентов обучались новой профессии самостоятельно, 29 % специально не получали никаких знаний и навыков.

По данным выборочного обследования Росстата участия населения в непрерывном образовании в 2020 г., всего в нем участвовало 42,7 % населения<sup>18</sup>. По статусу в составе рабочей силы в непрерывном образовании участвовали 49,9 % занятых граждан и 39,5 % безработных. Получали общее или профессиональное образование 3,4 % занятых и 12,5 % безработных, дополнительное образование – соответственно 32,5 % и 12,6 %. Для устройства на новую работу из опрошенных участвовали в профессиональном образовании и повышении квалификации 1618,9 тыс. человек, что составляет 6,01 % от общей численности. Из них наиболее часто работники проходили краткосрочные формы повышения квалификации уже на рабочем месте (табл. 1), связанные с обучением технике безопасности и охране труда и получением навыков под руководством наставников.

Реализация государственной политики по социальной защите населения от безработицы предусматривает право на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку безработных граждан по направлению службы занятости. Право на бесплатное профессиональное обучение безработные имеют в случаях, если отсутствие необходимой профессиональной квалификации мешает подобрать подходящую работу; на рынке труда нет спроса на ту профессию, которой обладает безработный; утрачена способность к выполнению работы по имеющейся профессии.

Профессиональная ресоциализация пожилых (как направление деятельности формальных ин-

<sup>17</sup> Большая зарплата или работа по специальности? (15.04.2019) ВЦИОМ. Аналитический обзор. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/bolshaya-zarplata-ili-rabota-po-speczialnosti-> (Дата обращения: 10.02.2021).

<sup>18</sup> Формы выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании (форма № 1-НО). (2018) Федеральная служба государственной статистики URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ18/index.html](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html) (Дата обращения: 12.02.2021).

Таблица 1 / Table 1

Численность населения в возрасте от 15 лет и старше, участвующего в дополнительном образовании в целях устройства на работу, получения новой работы в 2020 г. / Population aged 15 and older participating in additional education programmes for the purpose of getting a job, getting a new job in 2020

Виды профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в целях устройства на работу, получения новой работы / Types of vocational training, retraining and advanced training for the purpose of getting a job, getting a new job	Тыс.чел. / Thousand people	Доля проходивших ДПО в целях устройства на работу, получения новой работы от всех проходивших данную форму ДПО / The share of those who received vocational education for the purpose of employment, getting a new job from everyone who passed this form of additional vocational education
Проходили повышение квалификации, профессиональную переподготовку для руководителей и специалистов со средним профессиональным или высшим образованием	66,1	2,6
Проходили профессиональную подготовку; переподготовку, повышение квалификации по профессиям рабочих, должностям служащих	164,6	
Участвовали в обучении в виде краткосрочных курсов, профессиональных тренингов, семинаров, стажировки	261,3	11,6
Участвовали в освоении производственных навыков на рабочем месте под руководством наставников, инструкторов	301	32,8
Участвовали в обучении технике безопасности, охране труда, пожарной безопасности, безопасному обращению с оружием	311,4	2,7
Участвовали в освоении компьютера, компьютерных программ и продуктов, практике использования сети «Интернет»	89,9	10,2
Проходили обучение вождению транспортных средств	153	10,7
Участвовали в обучении на курсах иностранных языков	75	8,8
Участвовали в обучении на курсах финансовой и бюджетной грамотности, по изучению вопросов управления, организации бизнеса, грамотности в сфере ЖКХ, государственных услуг и т.п.	33,6	7,4

Источник / Source: Составлено авторами на основе данных Росстата (КОУЖ, 2018) / Compiled by the authors on the basis of the Rosstat data (KOUZH, 2018).

ституты), сталкиваясь с рядом проблем, становится низкоэффективной. Этому способствуют также и особенности предлагаемых службами занятости образовательных программ. Во-первых, имеющееся противоречие между индивидуальными потребностями безработного и набором предлагаемых специальностей, который формируется с учетом имеющегося спроса на рынке труда и возможностей региона организовать требуемое обучение. В основном, службы и центры занятости предлагают получить рабочие специальности или освоить современные «цифровые» профессии, что не всегда отвечает запросам людей с более высоким уровнем образования или не готовым к работе с цифровыми технологиями. Во-вторых, это сжатые сроки обучения – от четырех недель до восьми месяцев – в сочетании с концентрированной подачей учебного материала без каких-либо адаптационных периодов.

С 2012 г. Центры занятости организуют профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в пери-

од отпуска по уходу за ребенком до трех лет. В 2020 г. стартует обучение или переобучение обратившихся в центры занятости женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, и женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях, в рамках реализации национального проекта «Демография».

Оценить численность получивших новую профессию за счет программ службы занятости в целом достаточно сложно, поскольку они имеют региональное подчинение и, соответственно, статистика по их работе носит также региональный характер. Например, в Свердловской области за период с 2012 г. по ноябрь 2019 г. по направлению центров занятости прошли обучение или переобучение 6,7 тыс. женщин<sup>19</sup>.

По данным выборочного наблюдения участия населения в непрерывном образовании, прове-

<sup>19</sup> Органы государственной службы занятости населения. Статистика (2019). Общероссийская база вакансий. URL: <https://trudvsem.ru/czn/id5> (Дата обращения: 11.02.2021).

денного Росстатом в 2020 г., в среднем за год за счет службы занятости и других государственных организаций, в дополнительном образовании или переобучении участвовали 270,1 человек (всего участвовало 26908,5 человек в среднем)<sup>20</sup>. Эти данные еще раз свидетельствуют о слабом влиянии формальных способов профессиональной социализации.

Согласно паспорту федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография», к 2024 г. должны пройти профессиональное обучение и ДПО 124989 безработных и граждан из числа работников, находящихся под риском увольнения, обратившихся в службу занятости. Из них 75 % должны быть трудоустроены по полученной специальности в течении полугодия после окончания обучения<sup>21</sup>.

В тоже время достаточно большое количество трудоспособного населения получает образование в различных формах с целью смены работы. Действительно, образование выступает фактором, повышающим или понижающим шансы соискателя работы, выбирающего профессию, на социальное продвижение посредством профессии [21].

Особое внимание следует уделить рынку «цифровых» профессий, особенно цифровой, нетипичной занятости (самозанятости) – именно в этом секторе происходят масштабные изменения: все большее количество лиц трудоспособного возраста вовлекаются в эти виды деятельности. Огромную роль в этом сыграли структурные изменения рынка труда, вызванные трансформацией экономических отношений. Обучение новой профессии даже в условиях стабильной занятости становится определенной страховкой (от сокращений, увольнений, банкротства и пр.) – она позволяет получать доход и развиваться, несмотря на обстоятельства. Например, пандемия коронавируса стала определенным вызовом как для работодателей, так и для персонала. По данным кадровой компании Kelly Services в 2020 г. 43 % опрошенных ими сотрудников компаний ответили, что работодатели частично или полностью перевели их на удаленную работу из дома, 6% респондентов сообщили о потере работы,

5 % – о вынужденном очередном или неоплачиваемом отпуске, 3 % – о том, что были отправлены в простой с сохранением 75 % оклада<sup>22</sup>.

На этом фоне потребности в получении дополнительных профессиональных навыков стали более остро ощущаться населением – рынок онлайн-образования или EdTech в течение 2020 г. постоянно рос. По данным РБК, суммарная выручка участников рейтинга крупнейших российских EdTech платформ во втором квартале этого года составила 6,2 млрд руб., что на 26,5 % больше, чем в предыдущем квартале и на 87 % выше, нежели во втором квартале прошлого года<sup>23</sup>.

Аналитики отмечают, что цифровые профессии стали восприниматься в общественном сознании как фактор выживания еще больше, чем раньше. Так, платформа Geekbrains, в период с середины марта по июнь 2020 г. увеличила количество студентов на 740 %. Дополнительно у аудитории сформировался новый запрос – на получение полноценной новой профессии на длительных, а не краткосрочных курсах, и на трудоустройство и карьерный рост после получения образования.

По данным исследования Deloitte 42 % опрошенных руководителей ожидают увеличения или значительного увеличения условных сотрудников в ближайшие три – пять лет<sup>24</sup>. К условным сотрудникам относятся представители прекариата: фрилансеры, сотрудники, работающие на удаленной/дистанционной форме занятости без официального трудоустройства и другие категории. Почти половина опрошенных руководителей (43 %) считают, что в ближайшее время роботехнические сервисы и когнитивные технологии затронут сферу их профессиональной деятельности. Три четверти опрошенных руководителей (76 %) ожидают автоматизации и цифровизации многих трудовых операций, что потребует новых навыков у персонала в ближайшие три года.

По данным Исследования социальных установок и диспозиций населения России к новым формам занятости, проведенного Всероссийским научно-исследовательским институтом труда и

<sup>20</sup> Численность населения в возрасте 15 лет и старше, участвующего в дополнительном образовании или профессиональном обучении, по способам оплаты обучения и формам участия. Федеральное статистическое наблюдение участия населения в непрерывном образовании URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/obraz2020/index.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/obraz2020/index.html) (Дата обращения: 11.02.2021).

<sup>21</sup> Федеральный проект «Содействие занятости» (2020). Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2> (Дата обращения: 11.02.2021).

<sup>22</sup> Влияние кризиса на российских работников: самоизоляция + диджитализация всей страны (2020). Кадровое агентство Kelly Services. URL: <https://www.kellyservices.ru/blog/2020/04/vliianiie-krizisa-na-rossiiskikh-rabotnikov-camoizoliatsiia-plus-didzhitalizatsiia-vsiei-strany> (Дата обращения 11.02.2021).

<sup>23</sup> Взрывной рост: рейтинг лидеров рынка онлайн-образования России (2020) РБК URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5fa1cc249a794739b65c7b5c> (Дата обращения 11.02.2021).

<sup>24</sup> Международные тенденции в сфере управления персоналом в 2019 году (2019). Deloitte. URL: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC\\_Trends\\_2019\\_Russian\\_Federation.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC_Trends_2019_Russian_Federation.pdf) (Дата обращения 11.02.2021).

СПбГУ в 2017 г.<sup>25</sup>, 56 % респондентов в возрасте от 18 до 29 лет выбрали работу только для себя как наиболее предпочтительный для них вид деятельности (предприниматель, самозанятый, фрилансер). Такое трудоустройство, по их мнению, дает возможность самостоятельно выбирать место выполнения рабочих функций, регулировать продолжительность рабочего времени и объем работы<sup>26</sup>. В этой возрастной группе также был самый высокий уровень готовности к обучению и освоению новой профессии по сравнению с респондентами других возрастов. При этом 41 % респондентов готовы учиться, получить новую профессию за свой счет, что является самым высоким показателем среди всех возрастных групп, и только 4% высказали мнение, что обучение не требуется.

Практически неизученной остается еще одна траектория прихода в профессию – без предварительного обучения. В данном случае профессиональная ресоциализация происходит в ходе практической деятельности лишь иногда закрепляется получением формального образования.

### ВЫВОДЫ

Изменение сферы профессиональной деятельности, профессионально-квалификационная мобильность рассматриваются в современном обществе как некие глобальные тенденции. Нестабильность социально-экономической ситуации, мощные скачки технологического развития и прочие сложно прогнозируемые факторы можно рассматривать как первопричины запроса населения на смену профессии или получения дополнительных профессиональных навыков в разных сферах профессиональной деятельности. Однако неизбежность гиг-экономики и макроперестройка условий труда и занятости могут привести к утрате профессиональной идентификации многими работниками. Возникает новая система требований к субъекту труда, выходящая за рамки его текущей профессиональной социализации, которая требует адаптации субъекта, а, по сути, ситуативной ресоциализации (например, цифровизация общественных отношений и требования цифровой экономики к человеку, про-

фессионалу). В таких условиях неадекватными оказываются алгоритмы привычного социального поведения (без представленности в виртуальном мире сложно представить профессионала); нарушается текущая деятельность (трудовая, учебная и др., запрос на (цифровые компетенции, навыки 21 века); размыкается круг привычного общения (удаленная работа, дистанционная занятость) и пр. Одновременно с этим происходит переход от ценности монопрофессионализма на полипрофессионализм, появляется запрос на специалистов, которые готовы к смене профессиональной деятельности в новых условиях.

Все это свидетельствует о необходимости более пристального изучения феномена профессиональной ресоциализации работников, особенно в условиях растущей квалификационной ямы цифровой трансформации. Профессиональная ресоциализация в условиях цифровизации представляет собой процесс приобретения, расширения или пополнения индивидами необходимых цифровых компетенций, в том числе компетенций цифровой экономики. Основными факторами успешной профессиональной ресоциализации работников в целом становится наличие развитой инфраструктуры образовательных сервисов, платформ, организаций и программ, которые выступают агентами ресоциализации, и свободный доступ к ней для всех категорий лиц, находящихся в процессе профессиональной ресоциализации. На микроуровне важным фактором выступает наличие мотивации, осознанные действия и, возможно, страх неизвестности и нестабильности.

В данном контексте важно определение взаимосвязи смены профессии и получения профессионального образования. Авторы выделяют несколько вариантов такой взаимосвязи. Получение высшего или среднего профессионального образования по новой профессии с последующим переходом в данную профессию. Вторая траектория предполагает получение краткосрочного образования перед переходом или в начале перехода в новую профессию. Третья траектория прихода в профессию – без предварительного обучения. И если первые две могут быть подробно изучены в силу наличия множества фактов и наблюдений, то в отношении третьей практически отсутствуют какие-либо данные.

Интерес представляет и активно формирующийся сектор онлайн-занятости и цифровых профессий, в котором прослеживается постепенный переход от третьей к первой траектории взаимосвязи профессиональной ресоциализации и профессионального образования.

<sup>25</sup> Ученые СПбГУ: меньше всего россияне хотят работать консультантами и медиками, а больше всего — руководить и заниматься искусством (17.04.2019). СПбГУ. URL: <https://spbu.ru/news-events/novosti/uchenye-spbgu-menshe-vsego-rossiyanehotyat-rabotat-konsultantami-i-medikami> (Дата обращения 11.02.2021).

<sup>26</sup> Молодежь предпочитает работу в сфере предпринимательства и фриланса. Официальный сайт ВНИИ труда (2019) URL: <https://www.vcot.info/news/molodezh-predpochitaet-rabotu-vsphere-predprinimatelstva-i-frilansa/> (Дата обращения 20.07.2020).

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Kennedy D.B., Kerber A. Resocialization: An American Experiment Human Sciences Press, U.S. 1997. 191 p.
2. Клевцова Н. А. Содержание понятия ресоциализация специалиста в сфере «Человек-человек». Территория науки. 2015; (2):34-40.
3. Мацукевич О.Ю. Социально-культурная ресоциализация: психолого-педагогический аспект. Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2011;(4):138-142.
4. Toffler A. (1970). Future shock, (pp. 1-561). New York, NY: Bantam Books
5. Treton A Cecile; Bourret B Christian. Resocialization and uses of Social Networks for elderly. Proceedings of the International Conference on Parallel and Distributed Processing Techniques and Applications (PDPTA); Athens : 1-4. Athens: The Steering Committee of The World Congress in Computer Science, Computer Engineering and Applied Computing (WorldComp). 2014 URL: <https://search.proquest.com/openview/d1edf8a789da7f3901b18d0f667c6709/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1976343> (дата обращения 10.10.2020)
6. Paccagnella M. Age, Ageing and Skills: Results from the Survey of Adult Skills. In OECD Education Working Papers. Paris. 2016
7. Rowe, J. D., Kahn, R. L. Human ageing: Usual and successful, Science. 1987;(237):143-149.
8. Neiterman E., Bourgeault I.L. Professional integration as a process of professional resocialization: Internationally educated health professionals in Canada. Social Science & Medicine. 2015;1(31):74-81.
9. Конеева Е.В., Пахомова Е.А., Булавкина Т.А., Дубогрызова И.А. Движущие силы, влияющие на смену профессии педагогами в зрелом возрасте. Человеческий капитал. 2021;(2):218-226. DOI: 10.25629/HC.2021.02.21
10. Машенко М.В. Структурная модель трансфессионализма будущего учителя. Наука и перспективы. 2019;(1): 67-74.
11. Зеер Э.Ф. Панорама основных направлений развития опережающего профессионального образования. Профессиональное образование и рынок труда. 2019;(2): 5-8.
12. Попова Е.С. Смена профессии после 45 лет: мотивы и перспективы прохождения программ профессиональной переподготовки. Профессиональное образование и рынок труда. 2019;(1):89-98.
13. Petriglieri, G., Ashford, S., Wrzesniewski, A. Thriving in the Gig Economy. Harvard business review. 2018; (3). URL: <https://hbr.org/2018/03/thriving-in-the-gig-economy> (дата обращения 10.10.2020)
14. Одегов Ю. Г., Павлова В. В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости. Уровень жизни населения регионов России. 4 (206):19-25.
15. Bisello M, Maccarrone V, Fernández-Macías E. (2020) Occupational mobility, employment transitions and job quality in Europe: The impact of the Great Recession. Economic and Industrial Democracy. June 2020. doi:10.1177/0143831X20931936
16. Лиси Г. (2011). Предпринимательство, поиск другой работы занятыми и рабочие места в теневом секторе. Журнал новой экономической ассоциации. 9(9):33-46.
17. Валиахметов Р. М., Туракаев М. С., Кабашова Е. В. (2020) Поиск лучшего места работы как фактор неустойчивой занятости. Часть 1. Трансформация социальной структуры российского общества. 105-130. DOI: 10.19181/ezheg.2020.5
18. Старикова Д.В., Феоктистова С.В. Психологические факторы вторичного профессионального самоопределения экономистов. Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». 2012;(3):63-72.
19. Bannykh G., Kostina S., Kasyanova T., Voronina L. (2020) Peculiarities of retraining the elderly in the framework of professional resocialisation: regional aspect. Proceedings of the 12th International Conference on Education and New Learning Technologies (EDULEARN20 Proceedings), 6-7 July 2020. Spain, Iated, 5644-5651
20. Плеханова Н. П., Подымахина К. Т. Профессиональное самоопределение взрослых в ситуации смены профессиональной деятельности. Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches. 2020;(9):254-266. DOI: 10.34670/AR.2020.87.44.029
21. Дидковская Я. В. Социальный механизм взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры: процесс трансформации. Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2015;(3):121-131.

## REFERENCES

1. Kennedy, D. B., Kerber, A. Resocialization: An American Experiment Human Sciences Press, U.S. 1997. p. 191.
2. Klevcova N. A. The content of the concept of resocialization of a specialist in the field of "Man-man". Territorija nauki = Territory of science. 2015;(2):34-40. (In Russ.)
3. Macukevich O.Yu. Socio-cultural resocialization: psychological and pedagogical aspect. Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv = Bulletin of the Moscow State University of Culture and Arts. 2011;(4):138-142. (In Russ.)
4. Toffler A. Future shock. New York, NY: Bantam Books; 1970. p. 561.
5. Treton, A Cecile; Bourret, B Christian. Resocialization and uses of Social Networks for elderly. Proceedings of the International Conference on Parallel and Distributed Processing Techniques and Applications (PDPTA); Athens : 1-4. Athens: The Steering Committee of The World Congress in Computer Science, Computer Engineering and Applied Computing (WorldComp). 2014 URL: <https://search.proquest.com/openview/d1edf8a789da7f3901b18d0f667c6709/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1976343> (accessed on 10.10.2020)
6. Paccagnella M. Age, Ageing and Skills: Results from the Survey of Adult Skills. In OECD Education Working Papers. Paris. 2016
7. Rowe, J. D., Kahn, R. L. (1987) Human ageing: Usual and successful, Science. 1987;(237):143-149
8. Neiterman, E., Bourgeault, I.L. Professional integration as a process of professional resocialization: Internationally educated health professionals in Canada. Social Science & Medicine. 2015;1(31):74-81
9. Koneeva E.V., Pahomova E.A., Bulavkina T.A., Dubogryzova I.A. Driving forces influencing the change of profession by pedagogues in adulthood. Chelovecheskij kapital = Human capital. 2021;(2):218-226. DOI: 10.25629/HC.2021.02.21 (In Russ.)
10. Mashhenko M.V. Structural model of transfessionalism of the future teacher. Nauka i perspektivy = Science and perspectives. 2019;(1):67-74. (In Russ.)

11. Zeer E.F. Panorama osnovnykh napravlenij razvitija operezhajushhego professional'nogo obrazovaniya. Professional'noe obrazovanie i rynek truda = Vocational education and labor market. 2019;(2):5–8. (In Russ.)
12. Popova E.S. Panorama of the main directions of development of advanced vocational education. Professional'noe obrazovanie i rynek truda = Vocational education and labor market. 2019; (1): 89–98. (In Russ.)
13. Petriglieri, G., Ashford, S., Wrzesniewski, A. Thriving in the Gig Economy. Harvard business review. 2018;(3). URL: <https://hbr.org/2018/03/thriving-in-the-gig-economy> (accessed on 10.10.2020)
14. Odegov Yu. G., Pavlova V. V. Labor transformation: 6th technological order, digital economy and employment trends. Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii = The standard of living of the population of the regions of Russia. 4(206): 19–25. (In Russ.)
15. Bisello M, Maccarrone V, Fernández-Macías E. Occupational mobility, employment transitions and job quality in Europe: The impact of the Great Recession. Economic and Industrial Democracy. June 2020. doi:10.1177/0143831X20931936
16. Lisi G. Entrepreneurship, job search by employed people and jobs in the informal sector. Zhurnal novej jekonomicheskoy asociacii = Journal of the New Economic Association. 2011;(9):33–46. (In Russ.)
17. Valiahmetov R.M., Turakaev M.S., Kabashova E.V. (2020) Finding a better place of work as a factor of precarious employment. Part 1. Transformation of the social structure of Russian society. 105–130. DOI: 10.19181/ezheg.2020.5 (In Russ.)
18. Starikova D.V., Feoktistova S.V. Psychological factors of the secondary professional self-determination of economists. Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija "Pedagogika i psihologija" = Bulletin of Tver State University. Series "Pedagogy and Psychology". 2012;(3):63–72. (In Russ.)
19. Bannykh G., Kostina S., Kasyanova T., Voronina L. (2020) Peculiarities of retraining the elderly in the framework of professional resocialisation: regional aspect. Proceedings of the 12th International Conference on Education and New Learning Technologies (EDULEARN20 Proceedings), 6–7 July 2020. Spain, Iated, 5644–5651
20. Plehanova N.P., Podymahina K.T. Professional self-determination of adults in a situation of change of professional activity. Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches. 2020;(9):254–266. DOI: 10.34670/AR.2020.87.44.029 (In Russ.)
21. Didkovskaja Ya. V. The social mechanism of the relationship between professional self-determination and professional career: the process of transformation. Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Serija: Social'nye nauki = Bulletin of the Nizhny Novgorod University. N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences. 2015;(3):121–31. (In Russ.)

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Галина Алексеевна Банных** – кандидат социологических наук, доцент, доцент Уральского Федерального Университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

**Galina A. Bannykh** – Cand. Sci. (Social.), Assoc. Prof., Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia  
g.a.bannykh@urfu.ru



**Светлана Николаевна Костина** – кандидат социологических наук, доцент, доцент Уральского Федерального Университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

**Svetlana N. Kostina** – Cand. Sci. (Social.), Assoc. Prof., Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia  
s.n.kostina@urfu.ru

#### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

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

Костина С. Н. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, критический анализ литературы, подбор источников данных, анализ данных, формулирование выводов.

#### AUTHORS' STATED CONTRIBUTIONS

Bannykh G. A. – articulated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed the critical analysis of the literature, performed logical structuring of the material, analyzed data, wrote the conclusions.

Kostina S. N. – articulated the problem, developed the conceptual framework of the article, performed the critical analysis of the literature, selected data sources, analyzed data, wrote the conclusions.

*Статья поступила в редакцию 15.04.2021; после рецензирования 01.05.2021, принята к публикации 11.05.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 15.04.2021; after reviewing on 01.05.2021, it was accepted for publication on 11.05.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-132-140

УДК 331.524

JEL J01

# НОВАЯ ПАРАДИГМА РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

**Ф.И. Шарков**

Московский государственный институт международных отношений (Университет)  
МИД Российской Федерации; Академия труда и социальных отношений,  
Москва, Россия

<http://orcid.org/0000-0002-1477-7414>

**АННОТАЦИЯ**

Для становления и укрепления социального государства потребовалась теоретическая разработка концептуальных основ, формирование комплекса программных мер и их реализация всеми заинтересованными субъектами. «Концепция социального государства, сложившаяся в XX веке, переживает кризис во многих странах и не способна обеспечить рост благосостояния... Многие прежние модели и факторы экономического развития практически исчерпаны. Во многих странах кризис переживает и концепция социального государства, сложившаяся в XX веке. Сегодня она не только не в состоянии обеспечить устойчивый рост благосостояния, но порой и удерживать его на прежнем уровне» – заявил Президент РФ В.В. Путин на открытии форума «Один пояс – один путь» в Пекине. Необходимость в создании новой концепции социального государства в Российской Федерации в начале XXI века была обусловлена тем, что население страны стало выступать за реализацию активной государственной политики, отвечающей принципам и сути социального государства. Требовалась также необходимость гармонизации, сближения отечественного законодательства и социально-экономической практики с опытом и нормативными системами стран СНГ, ЕврАзЭС, европейскими странами-участницами международных договоров. Разработкой концепции социального государства в Российской Федерации занимался коллектив ведущих ученых и практиков России на базе Академии труда и социальных отношений. Созданная этим коллективом концепция социального государства, в составе которой работал и автор статьи, обсуждалась на экспертном Совете МПА ЕврАзЭС. Программа была одобрена участниками конференции, организованной в Академии по решению оргкомитета в 2004 г. В проект концепции социального государства РФ были внесены дополнения и исправления в соответствии с предложениями и замечаниями Минфина, Минкультуры, Минтруда, Минэкономразвития, Минздрава, МИД, Минприроды, Минобрнауки, ФСС, ПФР, ФОМС, а также участников тематических конференций и круглых столов. Однако активные глобализационные процессы привели к необходимости не только внесения простых изменений в действующую концепцию социального государства, но и предложить ее новую парадигму для последующего широкого обсуждения общественностью.

**Ключевые слова:** глобализация; социальное государство; концепция социального государства; парадигма.

**Для цитирования:** Шарков Ф.И. Новая парадигма реализации концепции социального государства в условиях глобализации. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):132-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-132-140.

## ORIGINAL PAPER

# A NEW PARADIGM FOR IMPLEMENTING THE CONCEPT OF THE WELFARE STATE IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

**F.I. Sharkov**

Moscow State Institute of International Relations (University) Ministry of Foreign  
Affairs of the Russian Federation; Academy of Labor and Social Relations, Moscow, Russia  
<http://orcid.org/0000-0002-1477-7414>

**ABSTRACT**

The formation and strengthening of the welfare state required the theoretical development of conceptual foundations, a set of policy measures, and their implementation by all stakeholders. "The concept of the welfare state, which emerged in the 20th century, is experiencing a crisis in many countries and cannot provide an increase in welfare ... Many previous models and factors of economic development are practically exhausted. In many countries, the concept of the welfare state, which emerged in the 20th century, is also in crisis. Today, not only can it not ensure a steady growth in well-being, but sometimes even keep it at the same level," the President of the Russian Federation V.V. Putin said at the opening of the Belt and Road Forum in Beijing. The need to create a new concept of the welfare state in the Russian Federation at the beginning of the XXI century was associated with the fact that the country's population began to advocate for the implementation of an active state policy that meets the principles and essence of the welfare state. It was also necessary to harmonize and bring closer the domestic legislation and socio-economic practice with the experience and regulatory systems of the CIS countries, EurAsEC, European countries participating in international treaties. The development of the concept of the welfare state in the Russian Federation was carried out by a well-known group of scientists and practitioners in Russia based on the Academy of Labor and Social Relations. The concept of a welfare state, created by this group, which included the authors of the article, was discussed at the Expert Council of the IPA EurAsEC. The program was approved by the participants of the conference organized at the Academy by the decision of the organizing committee in 2004. The draft Concept of the welfare state of the Russian Federation has been supplemented and corrected in accordance with the suggestions and comments of the Ministry of Finance, Ministry of Culture, Ministry of Labor, Ministry of Economic Development, Ministry of Health, Ministry of Foreign Affairs, Ministry of Natural Resources, Ministry of Education, Social Insurance Fund, Pension Fund, Federal Compulsory Medical Insurance Fund, as well as participants in thematic conferences and round tables. However, the active processes of globalization have led to the need not only to introduce simple changes to the existing concept of the welfare state, and also propose its new paradigm for subsequent wide public discussion.

**Keywords:** globalization; welfare state; the concept of the welfare state; paradigm.

**For citation:** Sharkov F.I. A new paradigm for implementing the concept of the welfare state in the context of globalization. *Social and labor research*. 2021;43(2):132-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-132-140.

**ВВЕДЕНИЕ**

Существуют различные подходы к определению последствий глобализации. Одни утверждают, что она способствует экономическому росту; а другие – что увеличивает неравенство, снижая относительную занятость и заработную плату менее квалифицированных работников [1]. Усиление роли гражданского общества приводит к смене парадигмы, которая ориентирована на представление о демократическом обществе, за будущее которого несут совместную ответственность акторы гражданского общества и государства. Однако, ныне «кооперативное, партнерское отношение между акторами государства и гражданского общества в большинстве случаев остается скорее программой, нежели действительностью. Структуры и методы сотрудничества все еще не вызрели, да и само сотрудничество для обеих сторон пока не является чем-то само собой разумеющимся» [2]. Такое состояние стимулирует возникновение и развития «новых социальных движений». Немецкий социолог О.Раммштедт [3] выделил 9 хронологических периодов развития таких движений:

- ощущение наличия кризиса в обществе;
- осознание последствий кризисных явлений гражданами, непосредственно затронутыми их проявлениями;
- распространение информации о последствиях кризиса;
- переход к протесту; интенсификация движения;
- выработка собственной идеологии (или ее элементов);
- расширение и распространение движения;
- создание более прочной организации (в том числе на региональном и государственном уровне);
- «институционализация» движения (принятие его требований или отвержение).

Отметим, что потенциал развития третьего сектора в России приводит к постепенному изменению ценностей. Люди все больше осознают, что проблемы могут быть решены лишь совместными усилиями. У все большего количества акторов появляется чувство ответственности за происходящее в стране; обретается ценность общества, в котором они живут; они

готовы действовать конструктивно и коммуницировать с другими игроками общества, прежде всего, с государством и рынком. На международном уровне было бы полезно, если бы Запад и Россия обменялись опытом в развитии социальной сферы и обогатили друг друга. Создание принципов социальной, солидаризированной экономики, направленной на социально-экономическое процветание будущих поколений, по-прежнему является одной из самых больших проблем не только России, но и всего мира. Для рассмотрения последствий воздействия глобализации на отмеченные процессы социального развития государства проведем интерпретацию базовых понятий.

Впервые понятие «социальное государство» было предложено немецким философом, экономистом, правоведом Лоренцем фон Штейном в 1850 г., который сформулировал основные положения концепции социального государства. В них автор отразил новаторские для того времени взгляды о средствах и возможностях государственной политики. В концепции социального государства Лоренца фон Штейна содержалось несколько принципиальных моментов, которые легли в основу нового понимания функций и задач власти. Данная парадигма заключалась в том, что в рамках социального государства, по его мнению, должно поддерживаться абсолютное равенство прав для всех классов и отдельных частных самоопределяющихся личностей. Власть должна способствовать общественному и социальному прогрессу населения, поскольку развитие одного обеспечивает развитие другого<sup>1</sup>. Однако социально-ориентированным странам все труднее становится обеспечивать социальные права своих граждан. «Население увеличивается и стареет, глобализация уводит за границу капитал и рабочие места, новая экономика эпохи интернета и мобильных приложений разъедает традиционный рынок труда, а экономика и госрасходы едва восстановились за десятилетие после финансового кризиса» [4]. С целью изучения этих закономерностей ОЭСР<sup>2</sup> были опрошены 22 тыс. жителей 21 страны (в основном в Европе и Америке). «Результаты исследования вызывают

серьезное беспокойство. Налицо явное недовольство нынешней социальной политикой», – пишет Стефано Скарпетта, директор ОЭСР по вопросам рынка труда и социальной политики. Подавляющее большинство оказалось не удовлетворено доступностью медицинского обслуживания и социального жилья. Люди не верят, что государство сможет адекватно поддержать их в тяжелое время: при потере работы, болезни или в старости.

### ГЕНЕЗИС СОЦИАЛЬНЫХ ФУНКЦИЙ ГОСУДАРСТВА

Наиболее полно принципы социального государства стали проявляться в конце XIX века в борьбе с бедностью, за улучшение положения рабочих. Социальные законы впервые приняла Германия, где были закреплены пенсии по старости, страхование по болезни и пр. Впоследствии за этим периодом закрепилось название «прусский социализм». По убеждению президента США В. Вильсона, предложившего свою концепцию социального государства, оно должно перестать быть только «ночным сторожем», охраняющим собственность граждан и самого государства. Ключевые направления государственной политики в сфере повышения качества жизни граждан были отражены в «Новом курсе» Рузвельта.<sup>3</sup> После Второй мировой войны вопросы разработки и реализации Концепции социального государства снова заинтересовали европейских ученых и политиков, в большей степени склонявшихся к парадигме либерального социального государства.

Современная концепция социального государства, получившая название «шведской модели», более или менее успешно функционирует в Канаде, Нидерландах, Новой Зеландии, Финляндии, Швеции. Современные макрополитические и экономические преобразования обуславливают трансформацию концепции социального государства. Базой же для развития концепции социального государства является правовое общество. По сути, власть в социальном государстве осознанно принимает на себя обязательства сохранить политическую и социальную стабильность. У гражданина страны имеются не только физические родители, давшие ему жизнь, но и государство, которое дало ему гражданство. Именно им государство обеспечивает полноценную социокультурную, экономическую и политическую жизнь.

<sup>1</sup> <https://fb.ru/article/442470/kontseptsiya-sotsialnogo-gosudarstva-rtf> (дата обращения: 20.09.2020).

<sup>2</sup> Страны ОЭСР – это список государств, которые входят в состав организации экономического сотрудничества и развития. Реестр включает тридцать пять участников. Клуб богатых стран, пытающихся скорректировать социальную политику на фоне роста популизма и расширения пропасти между богатыми и бедными.

<sup>3</sup> URL: <https://obrazovaka.ru/istoriya/novyy-kurs-ruzvelta-kratko-9-klass.html> (дата обращения: 20.09.2020).

Совершенно не удивляют исследователей наличие противоположных точек зрения. Так, Ричард Хьюз отмечает: «Государство в идеализированном варианте этой системы управления не должно прямо управлять рынком и, следовательно, не должно вмешиваться в социальные вопросы, если это не является обязательным условием обеспечения стабильности. Эта система предполагает, что бюрократия – это единственное, что нам нужно для успешной страны» [5]. Естественно, что современное социальное государство не должно стремиться полностью контролировать рынок или любой другой аспект общественной жизни, но оно должно иметь свой «веский голос» в этом вопросе. Это в то же время означает, что социальное государство должно иметь источники средств для выполнения социально значимых функций государства, к примеру, такие как возможность бесплатного медицинского обслуживания и образования для всех своих граждан, а также обеспечение социальной безопасности. Как правило, государство заботится о своих гражданах, хотя не всегда это ему бывает полностью под силу.

Имеющее место фактическое неравенство, появление глобальных кризисных состояний обусловило необходимость коренной переработки социальной концепции. Согласно опросам, проведенным Всемирным экономическим форумом, Россия имеет довольно низкий уровень конкурентоспособности по сравнению с индексом развития человеческого капитала по сравнению с другими странами. Главная возможная причина заключается в том, что государственные и частные институты еще не реализовали свои возможности и потенциал сотрудничества, а также не достигли уровня зрелости, достаточного для того, чтобы взять на себя ответственность за происходящее в стране<sup>4</sup>.

В России принятая в 1993 г. новая Конституция стала основой для выработки новой концепции социального государства. При ее разработке были учтены основные принципы и требования моделей социального государства, существовавшие в довоенный и послевоенный периоды, а также успешно развивающаяся так называемая скандинавская модель социального государства. Коллективно разработанная концепция социального государства сыграла ключевую роль в формировании социальной политики, прово-

димой государством и другими институтами, в определении основных черт, характеристик, признаков, приоритетов, оценки состояния, в уточнении функции социального государства, обязательств и прав отдельных лиц в рамках социальной политики. Одной из основных функций современного российского государства определена его социальная функция. Основопологающим признаком социального государства является утверждение системы общественных отношений, основанной на уважении и соблюдении естественных прав и свобод всех граждан; наличие в обществе условий для свободного развития личности. Главная цель социальной политики социального государства сформировалась как необходимость обеспечения социальной справедливости, социального развития, социального равновесия, социальной интеграции и социального мира. Именно для наиболее полного удовлетворения указанных требований и обеспечения социальных гарантий потребовалось внесение изменений в Конституцию Российской Федерации [6].

#### ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ РОССИЯН О СОЦИАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕ

Лишь провозглашение России социальным государством автоматически не приводит к реальным изменениям на пути строительства социального государства. Еще на этапе разработки и принятия Конституции России, в то время председатель Конституционного суда, профессор, член-корреспондент РАН Марат Викторович Баглай писал: «Такая парадигма развития социального государства «отстает от общепризнанных в конституционной теории и практике развитых стран. Однако введенный в Конституцию термин «социальная защита», хотя не обязательно связанный только с государственными мерами, предполагает возможность расширения этих обязанностей в будущем законодательстве. К сожалению, в конституционный текст не включена формула «социально ориентированная рыночная экономика». Между тем это было бы существенным дополнением и раскрывало бы содержание социального государства»<sup>5</sup>. Для становления, развития и укрепления социального государства требуется теоретическая разработка концептуальных основ формирования целостной, комплексной программы мер по их реализации и последовательная целенаправ-

<sup>4</sup> World Economic Forum. The Human Capital Report 2015, 2015, p. 43, en ligne sur [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Human\\_Capital\\_Report\\_2015.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Human_Capital_Report_2015.pdf), consulté le 20/04/2017. P.182.

<sup>5</sup> Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации: учебник. М., 1998. С. 120.

ленная работа всех ветвей и уровней государственной власти и местного самоуправления, действия общественных объединений и других субъектов, осуществляющих социальные программы. Современному социальному государству свойственно не только закрепление соответствующего принципа в Конституции, но и наличие эффективной социальной политики, действенной социальной рыночной экономики, обеспечивающих занятость, достойную заработную плату; развитое социальное страхование; поддержка семьи, материнства и детства, забота о престарелых, молодежи и многое др.

Сравнительно недавние законодательные изменения в России показали, что государство осознает, что оно не может решить все социальные проблемы в одиночку. Действительно, Федеральным законом «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»<sup>6</sup> «были введены термины «общественный контроль» и «общественные советы», созданные при государственных и других органах, прежде всего в сфере здравоохранения, культуры и образования. Этот механизм может способствовать более эффективному учету в административных и политических решениях требований и ожиданий гражданского общества в России, поскольку в эти общественные советы должны входить члены НПО, представители бизнеса и гражданского общества. Так называемые общественные палаты РФ и ее регионов спроектированы и функционируют также для этой цели.

Открылся путь к повышению качества диалога между государством и гражданским обществом. Это также способ повысить осведомленность гражданского общества о том, что оно несет ответственность за свое будущее и будущее страны, однако «Критическая дискуссия о социальном государстве легко становится пропагандистской. И в центре внимания новой дискуссии, кажется, как простой порядок повседневной жизни, так и противоречия, и сложности современного общества» [7].

#### КАКИМ ДОЛЖНО БЫТЬ СОЦИАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО?

Современное социальное государство должно сочетать в себе принципы правового государства, либеральной и политической демократии,

<sup>6</sup> Федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). URL: <http://base.garant.ru/70700452/#ixzz6srMMqzDd> (дата обращения: 20.09.2020).

функционирования государства, гармонизации интересов всех субъектов общественной жизни, включая набор различных элементов рыночных отношений и, в целом, необходимость установления социального характера государства, которые вместе, в конечном счете, позволяют превратить государства – даже пока еще недостаточно богатые – в подлинно социальные, не только провозглашающие свои намерения, но и реально на практике реализующие их основные функции.

Основные практические меры по реализации принципов социального государства являются незыблемыми. Они включают в себя охрану труда и здоровья людей, установление гарантированного минимального размера оплаты труда, обеспечение государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развитие системы социальных служб, установление государственных пенсий, пособий и иных гарантий социальной защиты.

Для полноценной реализации современной концепции социального государства требуется установление равновесия сил политического действия при равной влиятельности основных социальных сил в обществе. Это одна из новых парадигм реализации концепции современного социального государства. Новыми она является не в смысле их первичного произнесения, а в практическом отсутствии данного принципа как в имевших место быть концепциях социального государства зарубежных стран, так и в действующей ныне концепции, разработанном при участии авторов настоящей статьи около двух десятков лет тому назад.

В целом, во всех сферах жизнедеятельности людей в социальном государстве приоритетными являются социальные проблемы. Однако, эффективность принимаемых социальных мер вызывает сомнения и у рядовых граждан, и у лидера государства. «Россия – социальное государство. Мы имеем гораздо более высокий уровень социальных гарантий, чем страны с сопоставимым уровнем производительности труда и доходами на душу населения. В последние годы расходы бюджетной системы на социальную сферу составляют более половины в общих бюджетных расходах... ключевая проблема социальной политики России – даже не объем ресурсов, который мы направляем на решение социальных задач. А эффективность, целевой характер проводимых мер. Нам необходимо в

ближайшие годы изменить ситуацию, ликвидировать все зоны потерь в социальном секторе, когда ресурсы тратятся впустую, направляются не тем, кто в них отчаянно нуждается, а людям, которые могут легко прожить без этого; когда мы по инерции поддерживаем учреждения, не обращая внимания на эффект их работы для граждан; когда мы ставим интересы тех, кто работает в социальных учреждениях, выше интересов тех, на кого они работают» – так писал в своей программной статье в 2012 г. Президент РФ В.В. Путин [8]. Упоминая проблему материального неравенства, автор отмечал, что должна быть более эффективная социальная политика и возможность каждому зарабатывать, обеспечить себе достаточный уровень доходов. Здесь и кроется один из аспектов нереализованной парадигмы реализации социальной политики, которая должна быть положена в основу новой концепции социального государства.

Социальное государство должно отвергать любые формы достижения цели, нарушающие права других граждан, сообществ, государств. Оно также не приемлет те способы достижения цели, которые нарушают права одних граждан или сообществ ради достижения благ других членов общества или любого другого сообщества.

#### ПРИОРИТЕТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА

Идея современного российского социального государства заключается в ее ориентации на развитие человека, создание ему достойных условий жизни, подчеркивается, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными Декларацией, без какого-либо различия. Экономические, социальные и культурные права, включая право на социальное обеспечение, на труд и свободный выбор работы, на жизненный уровень, необходимый для поддержания здоровья и благосостояния, на образование и на участие в культурной жизни и т.д., отмеченные в ст. 6 Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., кладутся в основу системы прав и гарантий, провозглашаемых социальным государством России.

Посредством соблюдения отмеченных в Декларации прав человека, свобод и прав граждан социальное государство одновременно выражает цель, присущую обществу, регламентиру-

ет методы, которые общество считает допустимыми, и создает средства для реализации цели, представленные в виде системы постоянно развивающихся производительных сил (в том числе и самого человека) и системы соответствующих им производственных и социальных отношений.

Социальное государство, при всех декларированных правах и свободах, рассматриваемых как ориентир, вектор развития, на данном этапе не в состоянии удовлетворять их в полном объеме. Поэтому в качестве одной из своих компонент новая парадигма развития концепции социального государства должна определять ее приоритеты на ближайшие конкретные периоды относительно различных субъектов государства и направлений социальной политики. Приоритеты в реализации установленных принципов следует определять исходя из степени остроты важнейших социально-экономических и политических проблем. Они определяются с учетом сложившейся исторической ситуации, необходимости устранения значительных противоречий, разрешение которых предопределяет в основном переход общества на качественно новый уровень. На данном этапе в решении главных социальных задач российское государство в целях оптимизации усилий по построению социального государства ориентируется на приоритеты в сфере занятости, политики доходов, социальной защиты населения, формирования социокультурной среды. Названные меры должны осуществляться путем последовательной реализации социальной политики на федеральном, региональном и местном уровнях и на основе интегральной оценки ее эффективности и при условии привлечения к ее реализации всех заинтересованных субъектов [9].

#### НОВЫЙ ПАРАДИГМАЛЬНЫЙ ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА

При реализации концепции социального государства нельзя недооценивать значимость конфликтов, постоянно возникающих при столкновении государственных, общественных и частно-экономических (рыночных) интересов. В новой парадигме должна быть ярко выделены функции и признаки социального государства

В отмеченной концепции отмечалось, что социальное государство, в отличие от других, обладает рядом признаков, к которым относятся: а) правовая основа социальной политики; б)

наличие системы социального страхования; в) существование бюджетных социальных выплат; г) существование государственных систем социальной защиты, социального обеспечения и обеспечения занятости; д) доступность социальной поддержки всем без исключения членам общества; е) принятие государством на себя ответственности за уровень благосостояния граждан; ж) существование институтов гражданского общества. В новой парадигме предлагается к обозначенным признакам социального государства добавить дополнительный пункт: «создание условий для реализации человеческого потенциала каждого работоспособного гражданина с тем, чтобы он смог максимально реализовать свои возможности материального и культурно-духовного обеспечения своей жизнедеятельности, а также членов своей семьи и близких ему людей». А это в свою очередь означает признание человека в качестве непосредственного субъекта инвестиций в свое социальное развитие в соответствии со своими потребностями.

В то же время, не каждое государство, которое объявило себя социальным, если даже ему присуща ориентация на духовное, культурное и нравственное развитие граждан, забота обо всем, что формирует личность; государство, исповедующее идеалы добра, веры, гуманизма, справедливости, патриотизма и милосердия, в состоянии на данном этапе обеспечить наивысший уровень благосостояния, характерный для наиболее развитых государств. Поэтому в новых парадигмальных подходах целесообразно было бы разделить социальные государства: а) уже в состоянии обеспечить высокий уровень благосостояния; и б) провозгласивших и конституционно закрепивших соответствующие принципы и максимально стремящихся обеспечить высокий прожиточный минимум, социальное равенство, гарантированное социальное обеспечение и социальную защиту, постоянно повышать уровень благосостояния населения, т. е. выполнять масштабные по своему объему и значимости социальные функции.

Для решения последних социально-бытовых проблем государство устанавливает механизм рационального использования национального дохода в пользу тех, кто по объективным причинам не в состоянии самостоятельно решать свои бытовые и другие социальные проблемы. Социальные расходы бюджетной системы государства должны быть направлены, прежде всего, на поддержку социально уязвимых сторон (индивидуумов, пенсионеров, семей с малолетни-

ми детьми, безработных, беженцев и вынужденных переселенцев), а также на обеспечение минимальных гарантий бесплатного доступа к услугам образования, здравоохранения, культуры. А для реализации принципов современного социального государства в полном объеме этот этап его развития должен отличаться высоким уровнем развития производительных сил и эффективной системой производственных отношений. Это позволит создавать условия для саморазвития здорового человека, стремящегося заботиться о себе и близких и способного самостоятельно решать свои проблемы.

К числу социально-экономических и культурных прав относятся право на труд, на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности; условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск; право на социальное обеспечение, включая социальное страхование; право на участие в культурной жизни; право на использование достижений культуры. Основу социальной государственности составляют международные правовые документы, которые в самом общем виде обязывают государство обеспечивать приемлемый социальный жизненный стандарт.

### ВЫВОДЫ

Современное социальное государство одновременно является также и правовым государством. Компонентами правовой основы социального государства являются Конституция Российской Федерации, Законы Российской Федерации, Международные пакт об экономических, социальных и культурных правах и др.

Механизм правового регулирования в социальном государстве включает в себя определение так называемых «правил игры», а также контроля за его соблюдением. Правовая основа социального государства составляет совокупность внутригосударственных и международно-правовых актов, провозглашающих и гарантирующих социально-экономические права личности. Новый парадигмальный подход к реализации концепции социального государства должен исходить из того принципа, что в социальном государстве нормативно-правовые акты должны закреплять минимальные социальные стандарты, соблюдение которых составляет конституционную обязанность государства, что и вызвало необходимость внесения изменений в

Конституцию Российской Федерации. Наиболее полно свое выражение правовая основа социального государства получает в так называемых социальных кодексах, которые устанавливают минимальные социальные критерии в области оплаты труда, пенсионного обеспечения, образования и т.д.

В целом же работа по формированию правовых основ и механизмов социального государства, воспитания культуры социального общества осуществляется на основе комплексного подхода всех ветвей власти, общественных и научных организаций, включения в эту деятельность широких масс граждан России. Любое социально-ориентированное национальное государство должно обеспечить свою конкурентоспособность в институциональной формате, который способен гарантировать как стабильность демократических институтов, так и основу будущего развития. В этом отношении строительство Европы претерпевает провалы в последние десятилетия, поскольку вместо того, чтобы пытаться создать зону высокой защиты, демонстрирующую эффективность социального регулирования, которое снижает напряженность и помогает формировать социальный потенциал людей, оно приводит его государства-члены к неравенству и неоднородности, обостряют напряженность и тормозят процесс развития социальной справедливости. Например, Жан-Фабьен Шпиц в статье «Социальное государство и глобализация» ссылаясь на нежелания французского общества принимать последствия глобализации отмечает: «Поэтому единственным решением должно быть сокращение социальных расходов, сокращение государственного дефицита, который они влекут за собой, и этими болезненны-

ми, но необходимыми средствами восстановить конкурентоспособность нашей страны на мировом рынке. Рассуждение это простое, и лидеры французских правых не могут понять, почему до сих пор существуют обманутые люди, которые не признают его актуальности и продолжают отстаивать «социальные достижения», цена которых постоянно тянет нашу страну вниз» [10].

Председатель Федерации независимых профсоюзов России, член Президиума ВЭО России, член рабочей группы по подготовке предложений о внесении поправок в Конституцию Михаил Шмаков отдельно остановился на поправках в 75-ю статью Конституции, фиксирующих социальные обязательства государства перед населением. «В случае принятия поправок в Конституции будет установлена гарантия минимального размера оплаты труда (МРОТ) не менее прожиточного минимума, — отметил Михаил Шмаков, — с учетом того, что в рамках действующего законодательства, мы обязаны пересмотреть методику определения прожиточного минимума, это будет действенный механизм, который повлечет за собой увеличение заработной платы». Михаил Шмаков также указал на дополнение в статью 114 Конституции, суть которого сводится к тому, что государство должно содействовать в реализации принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений. Эксперт отметил, что эта поправка позволит развивать систему социального партнерства в стране.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> В Доме Экономиста оценили экономический эффект от поправок в Конституцию. URL: [https://news.rambler.ru/other/43798278/?utm\\_content=news\\_media&utm\\_medium=read\\_more&utm\\_source=copylink](https://news.rambler.ru/other/43798278/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink) (дата обращения: 20.09.2020)

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Kyle Handley, Nicholas Bloom World Economic Forum. The Human Capital Report 2015, p. 43// <http://www3.weforum>
2. Ланг С. ФРГ: Волонтерство и активное государство. Сообщение. 2003;(11) // <http://soob.ru/n/2003/11/practice/1>
3. Rammstedt O. Soziale Bewegungen. Frankfurt a.M., 1978; Idem. (Hrsg.). Bürgerinitiativen in der Gesellschaft. Villingen, 1980. 552 p.
4. Калмыков А. Богатые тоже плачут. Кризис социального государства на Западе в 4 графиках. Би-би-си., 21 марта 2019 // <https://www.bbc.com/russian/features-47646955>
5. Richard Hughes. The Social State vs. The Liberal State/ <https://agidata.org/the-social-state-vs-the-liberal-state>
6. Гриценко Н.Н., Волгин Н.А., Охотский Е.В., Попов Ю.Н., Шарков Ф. И. Основы социального государства. Под общ. ред. Кузьминой Н.Н. и Шаркова Ф.И. М.: Дашков и Ко, 2019. 420 с.
7. Risto Eräsaari. The New Social State? Acta Sociologica. 1986;29(3):225-241.
8. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // <http://www.putin-itogi.ru>

9. Баглай М.В., Шарков Ф.И. Генезис концептуальных основ социального государства: парадигмальные основания и институционализация// Труд и социальные отношения. 2019;(3):75-84.
10. Jean-Fabien Spitz. The Social State and Globalization. College de France. <https://booksandideas.net/The-Social-State-and-Globalization.html> [11.02.2011].

## REFERENCES

1. Kyle Handley, Nicholas Bloom World Economic Forum. The Human Capital Report. 2015, p.43. URL: <http://www3.weforum>
2. Lang S. Germany: Volunteering and an active state. So-obshchenie = Communication. 2003;(11). Diapazon
3. Rammstedt O. Soziale Bewegungen. Frankfurt a.M.; 1978; Idem. (Hrsg.). Bürgerinitiativen in der Gesellschaft. Villingen, 1980.
4. Kalmykov A. The rich also cry. The crisis of the welfare state in the West in 4 graphs. BBC March 21, 2019. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-47646955>
5. Richard Hughes. The Social State vs. The Liberal State. URL: <https://agidata.org/the-social-state-vs-the-liberal-state>
6. Gritsenko N.N., Volgin N.A., Okhotskiy E.V., Popov Yu.N., Sharkov F.I. Ed. Kuzmina N.N. and Sharkova F.I. Moscow: Dashkov and Co; 2019. p.420. (in Russ.).
7. Risto Eräsaari. Is there a welfare civilization? Acta Sociologica. 1986;29(3):225-241.
8. Putin V.V. Building equity. Social policy for Russia. URL: <http://www.putin-itogi.ru>
9. Baglai M.V., Sharkov F.I. Genesis of the conceptual foundations of the welfare state: paradigmatic foundations and institutionalization. Labor and social relations. 2019;(3):75-84. (in Russ.).
10. Jean-Fabien Spitz. The Social State and Globalization. College de France. URL: <https://booksandideas.net/The-Social-State-and-Globalization.html> [11.02.2011].

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Феликс Изосимович Шарков** – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии МГИМО (У) МИД РФ; Заслуженный деятель науки Российской Федерации, Москва, Россия

**Felix I. Sharkov** – Dr. Sci. (Sociol.), Prof., Department of Philosophy and Sociology, Moscow State Institute of International Relations (University) Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation; honored scientist of the Russian Federation, Moscow, Russia  
sharkov\_felix@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 17.01.2021; после рецензирования 03.03.2021, принята к публикации 7.03.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 17.01.2021; after reviewing on 03.03.2021, it was accepted for publication on 7.03.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ORIGINAL PAPER

DOI: 10.34022/2658-3712-2020-43-2-141-150

УДК 33.332.14

JEL J21

## PUBLIC EMPLOYMENT SERVICES IN THE COVID-19 CRISIS: EXPERIENCES AND IMPLICATIONS FOR SUSTAINABLE RECOVERY

M. Pouchkin <sup>a</sup>, K. Tada <sup>b</sup>, R. Pizarro <sup>c</sup><sup>a b c</sup> ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia**ABSTRACT**

This article discusses how Public Employment Services (PES) have dealt globally with the crisis due to the COVID-19 pandemic and how policies and measures related to PES can be enhanced for sustainable socioeconomic recovery. The COVID-19 crisis has been historically unique, particularly in that it has been necessary to comply with physical-distancing measures implemented by governments in order to avoid further spread of the virus. In such circumstances, reactivity and flexibility have been key for PES to effectively operate and support jobseekers and other clients during this challenging time. Globally, PES have adapted and changed their priorities according to three different phases during the crisis. Based on these experiences, the enhancement of and investment in PES are recommended in order to facilitate a human-centred, sustainable, and resilient socio-economic recovery from the crisis. The enhancement of services along with the operation and management of PES is possible through accelerated digitalization, further focus on supporting vulnerable groups of citizens, building and strengthening partnerships with various actors, and increasing the skills of staff. This is similarly true for PES in the Russian Federation. They have significant potential to accomplish such reforms and greatly contribute to the sustainable recovery of economy and society in the country.

**Keywords:** government employment services; COVID-19 pandemic; unemployment benefits; digitalization; labour market.

**For citation:** Pouchkin M., Tada K., Pizarro R. Public Employment Services in the COVID-19 crisis: experiences and implications for sustainable recovery. *Social and labor research*. 2021;43(2):141-150. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-141-150.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

## ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В КРИЗИС COVID-19: ОПЫТ И ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ УСТОЙЧИВОГО ВОССТАНОВЛЕНИЯ

М. Пушкин <sup>a</sup>, К. Тада <sup>b</sup>, Р. Пизарро <sup>c</sup><sup>a b c</sup> Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Россия**АННОТАЦИЯ**

В статье исследуется как государственные службы занятости (ГСЗ) во всем мире справлялись с кризисом в сфере труда, вызванным пандемией COVID-19, а также меры по улучшению политики в области занятости населения для устойчивого восстановления социально-экономической сферы. Службы занятости выступают посредниками на рынке труда, оказывая услуги соискателям по трудоустройству и работодателям по поиску сотрудников. Также они обеспечивают вовлечение уязвимых и незащищённых групп населения в сферу труда и занятости, способствуя развитию инклюзивной экономики. Кризис COVID-19 уникален с точки зрения необходимости соблюдения мер социальной дистанции, принятых правительствами для предотвращения дальнейшего распространения коронавируса. Таким образом, ГСЗ был необходим новый подход для преодоления кризиса. В сложившихся обстоятельствах ключевым фактором эффективной работы ГСЗ, поддержки соискателей и других клиентов в это непростое время стала способность быстро реагировать и проявлять гибкость.

© Пушкин М., Тада К., Пизарро Р., 2021

В частности, цифровизация сыграла ключевую роль в вопросе успешной адаптации деятельности и услуг ГСЗ к новым условиям. Государственные службы занятости во всем мире изменяли приоритетные направления деятельности в три этапа. На начальном этапе ГСЗ скорректировали свою работу в условиях принятых мер социальной дистанции, реализуя при этом выполнение основных услуг и регулируя повышенный спрос на получение пособий по безработице путем перераспределения своих ресурсов.

Во время пика кризиса различные меры воздействия на рынок труда, начатые на первом этапе, стали наиболее приоритетными услугами ГСЗ. На этапе восстановления после кризиса ГСЗ сосредоточились на предоставлении услуг по содействию занятости населения в рамках целевых программ. На основе имеющегося опыта рекомендуется усиление политики в сфере занятости и дальнейшее финансирование ГСЗ для обеспечения ориентированного на потребности людей, долгосрочного и устойчивого восстановления социально-экономической сферы. Расширение услуг наряду с улучшением функционирования и управления ГСЗ возможно за счет ускоренной цифровизации, дальнейшей поддержки незащищенных групп населения, принятия комплексного подхода по созданию и укреплению партнерских отношений с различными акторами, и повышения квалификации персонала.

Пандемия COVID-19 аналогичным образом повлияла и на российский рынок труда. Российские ГСЗ испытали всплеск спроса на свои услуги наряду с беспрецедентным увеличением числа зарегистрированных безработных в результате повышения сумм пособий по безработице и возросшей потребности в них, а также в дополнительных денежных переводах. ГСЗ справились с повышенным спросом на свои услуги за счет активного использования интерактивного портала. Были предприняты усилия по поддержке рынка труда во время переходного периода. Упомянутые выше рекомендации также справедливы и для российских служб занятости. Одним из положительных моментов является то, что многие рекомендации были включены в проходящую в настоящий момент национальную реформу ГСЗ.

В то время как некоторые изменения могут быть внесены в проект реформы в процессе его доработки, российские службы занятости обладают существенным потенциалом для достижения рекомендованных улучшений в ходе дальнейшей реализации реформы и в значительной степени устойчивого восстановления социально-экономической сферы.

**Ключевые слова:** государственные службы занятости; пандемия COVID-19; пособия по безработице; цифровизация; рынок труда.

**Для цитирования:** Пушкин М., Тада Р., Пизарро Р. Государственные службы занятости в кризис COVID-19: опыт и последствия для устойчивого восстановления. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):141-150. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-141-150.

## INTRODUCTION

The unprecedented COVID-19 crisis has globally hit the labour market, unevenly increasing unemployment and labour inactivity and reducing income.<sup>1</sup> Youth, women, informal workers, and other groups had existing vulnerabilities that were exacerbated in the crisis. Similarly, the crisis has hit the Russian labour market. Past economic downturns were only about a fall in aggregate demand, but in this crisis policy makers have also faced lockdown restrictions and physical distancing measures to minimize the spread of the novel coronavirus. How have Public Employment Services (PES), which act as a mediator in the labour market, dealt with this unique crisis? How have PES effectively adapted to the unexpected labour market situation and facilitated socio-economic recovery? They have adjusted their services for different stages of the crisis, cushioning against the negative impact and facilitating inclusive recovery.

For job-rich human-centred recovery, policy makers, including those in the Russian Federation, should invest in and further enhance various aspects of PES. This report discusses how PES have adapted during the COVID-19 crisis and facilitated socio-economic recovery. Doing so, it provides implications so that policy makers, other practitioners and researchers can achieve an inclusive human-centred recovery from the crisis. The following will briefly introduce the functions and significance of PES and discuss challenges due to the COVID-19 crisis and how PES have delivered services and operated in different phases of the crisis. This report will include policy implications and a brief discussion on Russian PES.

## PES FUNCTIONS AND CRISIS RESPONSES

Employment services constitute a mediator in the labour market, mainly through their support for unemployed people seeking a job and for enterprises demanding human resources. The ILO's

<sup>1</sup> ILO. (2021) "ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition: Updated estimates and analysis." [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf) (Accessed on 9 April 2021)

Employment Service Convention of 1948 (No. 88) and the Employment Service Recommendation of 1948 (No. 33) call PES 'a key institution implementing employment and labour market policies.' At the same time, with a provision of active labour market programmes, PES can also facilitate to include vulnerable and disadvantaged groups in the labour market and achieve a more inclusive economy.<sup>2</sup> Furthermore, employment services are one of the most cost-effective active labour market interventions to facilitate labour market transitions for workers and businesses.<sup>3</sup> The majority of PES dealt with the last global economic crisis by expanding existing job-matching services or by making the eligibility criteria for unemployment benefits, intermediation services or labour market programmes more flexible. Some PES reactivated or redesigned incentives or other programmes previously used as a crisis response.<sup>4</sup> However, the different nature of this COVID-19 crisis means such responses have not been enough for PES to fully deal with the situation.

#### KEYS AND CHALLENGES FOR RESPONDING TO THE COVID-19 CRISIS

The economic crisis due to the COVID-19 pandemic has differed from the last financial crisis in that employers and workers must comply with governmental restrictions aimed at slowing the virus's spread. Therefore, while PES that fully reacted to the last economic crisis were considered best placed to respond to the COVID-19 crisis, a new approach has been also necessary for PES to deal with the crisis.

A key for PES' response to the COVID-19 crisis has been increasing reactivity and flexibility by adapting delivery and operations; increasing capacity to meet rising demand for core services; and providing employability-oriented support and promoting labour market attachment. Adapting delivery and operations to ensure service continuity includes a secure office environment, crisis management plans, and digitalising core services with different tools. Having broad partnerships can help enhance

<sup>2</sup> For details on PES operations and services, please refer to Pouchkin, M. P. et al. (2020) "Public Employment Services and the Future of Work: Guidelines for the Development of Innovative Programmes." SOCIAL & LABOR RESEARCH. No. 3 (40) pp. 160-169.

<sup>3</sup> ILO. (2020) "COVID-19: Public employment services and labour market policy responses." Policy Brief. [https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang--en/index.htm) (Accessed on 15 March 2021) p.4

<sup>4</sup> ILO. (2009) "Public Employment Services Responses to the Global Economic Crisis." [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed\\_emp/-/-ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_117382.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_emp/-/-ifp_skills/documents/publication/wcms_117382.pdf) (Accessed on 15 March 2021)

responsiveness to increase capacity to manage increasing demand for critical services.<sup>5</sup>

Among the abovementioned key PES actions, digitalization has been crucial. Various governmental restrictions on movement during the pandemic have accelerated the digitalization of services in economy. The digitalization of PES has also been facilitated. Various tools (including live video, free calls and chat) were used to provide information and advice to clients. Naturally, more digitalized PES adapted better to the pandemic. At the same time, PES have faced different challenges. It was difficult to diversify e-service modalities to meet clients' demands and make them fully interactive. Ensuring equal access to digitalized employment services has also been difficult. The following section will explore the key actions and challenges related to the COVID-19 crisis, discussing the phases of the crisis. It will also provide policy implications regarding PES for a human-centred, sustainable recovery.

#### PES AND PHASES OF THE COVID-19 CRISIS

The PES response to the COVID-19 crisis comprises three phases: 1) the initial onset of the crisis, 2) the peak of the crisis, and 3) the recovery stage. PES have prioritized different services and measures and reallocated resources according to these priorities. During the first phase, the challenge for PES was ensuring operational continuity and scaling up service capacities while complying with governmental health and safety guidelines. PES prioritized protecting their staff and clients by temporarily closing the office to the public, reducing the staff working in the office, making work flexible (e.g., through telework), and reinforcing hygiene and sanitation at the office. Telework was more common among PES in high- and upper-middle-income countries, while simply reducing the number of staff present on the premises was more adopted in lower-middle-income and low-income countries (Figure 1). The less frequent use of telework in the latter income group may be due to a lack of ICT infrastructure in those countries.<sup>6</sup>

In this phase, with the increased unemployment in the labour market, the number of people registered at PES rapidly rose, and PES faced increased demand for unemployment benefits. Adopting the

<sup>5</sup> ILO. (2020) "COVID-19: Public employment services and labour market policy responses." Policy Brief. [https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang--en/index.htm) (Accessed on 15 March 2021)

<sup>6</sup> Ibid.

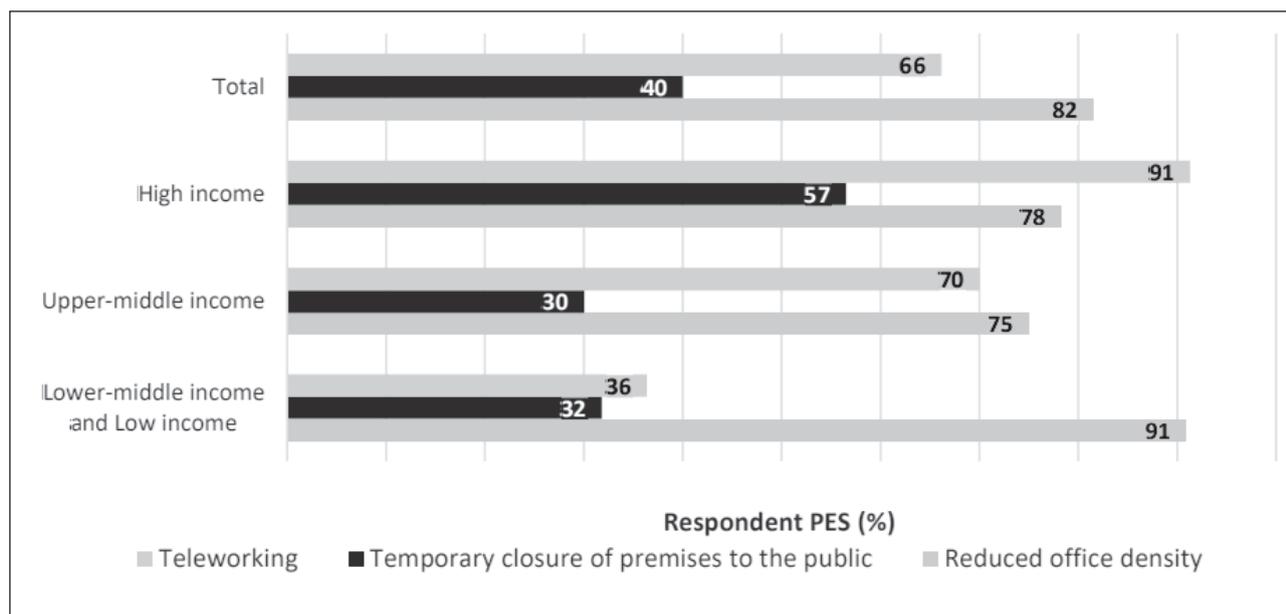


Fig. 1 / Рис. 1. Application of flexible plans at PES premises (%) / Применение гибких планов в помещениях ГСЗ (%)

Source / Источник: ILO. (2020) "COVID-19: Public employment services and labour market policy responses." Policy Brief. [https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang-en/index.htm) p.6 / MOT. (2020) "COVID-19: Государственные службы занятости и ответные меры на рынке труда". Краткий обзор политики. [https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang-en/index.htm)

new flexibility arrangements and a rapid reallocation of resources, PES maintained their core services (services for jobseekers) and reacted to increased demands while complying with governmental restrictions. [1] On the other hand, this reallocation of resources meant temporarily stopping targeted support for specific groups, such as young people, women, and other disadvantaged groups.<sup>7</sup> Therefore, the measures most implemented during this initial phase were to compensate for a reduction or loss of income due to unemployment or reduced working hours. They had significance more as immediate reliefs, rather than long-term support for recovery.

At the same time, national governments started to address the risk of more job losses through interventions such as 1) short-term work (STW) schemes, 2) support for recruitment in sectors that still generate labour demand and 3) services to enhance employability for smooth transition in the labour market and maintain attachment to the labour market. PES have been deeply involved in all three interventions. Particularly in European and other advanced countries, STW schemes were used to preserve jobs (Figure 2). Defined as 'public programmes that allow firms experiencing economic

difficulties to temporarily reduce the hours worked while providing their employees with income support from the State for the hours not worked,<sup>8</sup> STW schemes are usually linked with unemployment insurance systems or special employment funds to partially cover subsidies for wages. Workers typically receive 60-70% of their salaries, and employers can maintain their workforce to avoid hiring or training costs when they fully resume their businesses. PES directly manage STW schemes or support their implementation in some countries. In the COVID-19 crisis, eligibility criteria for many STW schemes were relaxed, and coverage was expanded. Due to their cost, developing countries have not used STW schemes much.<sup>9</sup>

Since the crisis began, PES have met the sharply increasing need for labour in industries such as health care, ICT, energy and utilities, water, food, safety and government by continuously providing job-matching services. Most services have been delivered remotely through web-based job-matching systems, telephone and call centres, online chat, and video conferences. These are combined with limited face-to-face meetings that respect social distance restrictions [2].

<sup>7</sup> Santos R. and Metcalfe H., (2020). "Introduction to How Core PES Services Have Been Adapted in Response to the COVID-19 Crisis." Presentation at ILO Moscow Webinars "PES Role in Overcoming the COVID-19 Crisis, and the Future of Work", Module V "COVID-19 crisis and experiences on the ground" held on 2 December 2020. [https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_763128/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_763128/lang-en/index.htm)

<sup>8</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Industrial Relations Dictionary. "Short-time work" <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/short-time-work> (Accessed on 12 April 2021)

<sup>9</sup> ILO. (2020) "COVID-19: Public employment services and labour market policy responses." Policy Brief. [https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang-en/index.htm)

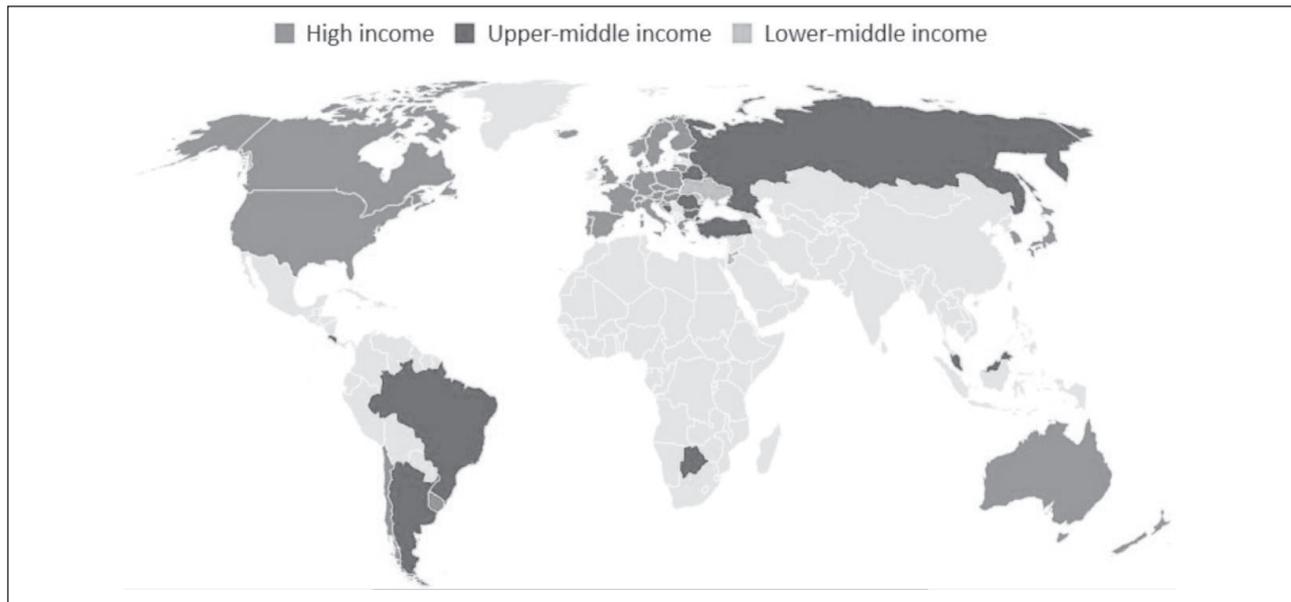


Fig. 2 / Рис. 2. Countries with special COVID-19 short-time work schemes / Страны со специальными схемами краткосрочной работы на время ограничений, вызванных пандемией COVID-19

Source / Источник: ILO. (2020) "COVID-19: Public employment services and labour market policy responses." Policy Brief. [https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang-en/index.htm) p.12 / МОТ. (2020) "COVID-19: государственные службы занятости и меры политики на рынке труда." Краткое изложение политики. [https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang-en/index.htm) с. 12

PES has also maintained people's job readiness during the pandemic through services to develop abilities to search for jobs, update résumés, identify and understand labour market information and update and refresh competencies and skills. Using digital technology, including free online tools and resources, PES have provided flexible and low-cost training and facilitated access to such training while following physical distancing protocols.<sup>10</sup>

During the following phase, at the peak of the crisis, PES continued providing these services. By supporting recruitment in essential sectors and industries that demand labour, they provided job-seekers with access to jobs. Through remote skills training for people, including those who lost jobs or were experiencing reduced working hours, PES maintained their attachment to the labour market or prepared them for new job opportunities. The STW programmes continued to be extensively used in European countries. [3]

PES' counselling role, including introducing job-seekers to sectors with high demands for labour and encouraging jobseekers to consider a wider range of employment opportunities, was crucial in this uncertain and challenging period. In other words, PES during this phase prioritized the facilitation and preservation of employment.

<sup>10</sup> Ibid.

In the third phase, employment services have focused on a job-rich recovery. With increased unemployment, the significance of supporting disadvantaged groups, including through active labour market programmes, has increased. With needs differing from those in the initial phase, many PES reallocated resources to targeted active labour market programmes, such as public employment programmes, wage and hiring subsidies, and incentives for entrepreneurs.<sup>11</sup> At the same time, PES job-matching services continued to be important in the recovery process.<sup>12</sup>

Various policies related to PES are necessary for a job-rich and human-centred recovery. The ILO has developed and recommended a policy framework to respond to the COVID-19 crisis, comprising four pillars: stimulating the economy and employment;

<sup>11</sup> Santos R. and Metcalfe H., (2020). "Introduction to How Core PES Services Have Been Adapted in Response to the COVID-19 Crisis." Presentation at ILO Moscow Webinars "PES Role in Overcoming the COVID-19 Crisis, and the Future of Work", Module V "COVID-19 crisis and experiences on the ground" held on 2 December 2020. [https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_763128/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_763128/lang-en/index.htm)

<sup>12</sup> Santos R. and Metcalfe H., (2020). "Role of Institutions, including PES, in Protecting jobs, Incomes and Skills, and Delivering Inclusive Services to Vulnerable Groups." Presentation at ILO Moscow Webinars "From the immediate crisis response to COVID-19 pandemic towards economic recovery – decent work in focus." Part II: "Role of institutions, including PES, in protecting jobs and delivering services to vulnerable groups" held on 1 June 2020. [https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_746683/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_746683/lang-en/index.htm)



Fig. 3 / Рис. 3. Policy framework to respond to the COVID-19 crisis / Политические рамки для реагирования на кризис COVID-19

Source / Источник: ILO. (2020) "COVID-19 and the world of work. 2nd edition." [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf) / MOT. (2020) "COVID-19 и мир труда. 2-е издание." [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf)

supporting enterprises, jobs and incomes; protecting workers in the workplace; and relying on social dialogue for solutions (Figure 3).<sup>13</sup> PES are part of this framework, falling into the second pillar. Quality PES can cushion the negative impact of the crisis, and enhancement of PES is recommended.

First, an accelerating digitalization of PES services and operations is inevitable. There are various benefits of digitalizing PES. It allows provision of better diagnosis and more tailored and personalized services for job seekers, including disadvantaged groups. Enriching remote services, digitalization can also expand PES coverage. It can also enhance the gathering and analysis by PES of labour market data. Better collection and analysis of labour market data can help PES at least provide information for labour market signalling and contribute to tailoring services. Furthermore, digitalization can help PES to reduce shortages and gaps in skills. By offering online training programmes, PES can contribute to filling these gaps in skills. Algorithms enable matching based on competencies rather than qualifications, and consequently allow employers to hire people based on the right skills, which consequently can contribute to overcoming shortages in skills in the labour market. As a result, PES can be

more efficient, effective and inclusive. Fully digitalized PES can maintain people's attachment to the labour market and facilitate their reintegration to and transition in it, making the labour market more efficient, inclusive and transparent.<sup>14</sup>

On the other hand, there are some challenges and risks that PES need to address and overcome in digitalization. There is a risk of excluding the most vulnerable people who may not have internet access or the skills to use digitalized services. In order to avoid such exclusion, PES can provide digitalized services in combination with conventional strategy such as counselling in face-to-face meetings. Another possible challenge relates to the capacity of PES staff. Digitalization of services means changing the nature of jobs for them, and reskilling and upskilling will be necessary. Encouraging them to adopt new practices might also help them to adapt to the change. In addition, it will be necessary to develop the infrastructure and secure the resources for digitalization. This might be challenging, particularly in developing countries.<sup>15</sup>

The second policy implication for PES is a further focusing on vulnerable groups, such as youth, women, migrants, and informal workers, particularly those hard hit by the crisis. As mentioned earlier,

<sup>13</sup> For the details of the policy framework, please refer to a relevant page on ILO's global website: "ILO Policy Brief on COVID-19: A policy framework for responding to the COVID-19 crisis" [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739047/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang--en/index.htm)

<sup>14</sup> ILO. (2020) Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs. Geneva, Switzerland. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_737648/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737648/lang--en/index.htm) Section 3.2.

<sup>15</sup> Ibid.

vulnerable people have become even more vulnerable due to the crisis. While PES were already providing targeted programmes for such groups before the crisis and prioritized them at the recovery stage as mentioned above, further prioritizing and allocation of resources for them, especially active labour market programmes, will ensure inclusive recovery. Supporting youth employment will contribute to preventing “scarring effects” on them and eventually a “lock-down generation.”<sup>16</sup>

In particular, it is important to train and re-position workers and jobseekers for the new demands after the crisis. Skills that are in demand in the labour market have largely changed in the rapidly transforming world of work. This change in skills that are in demand has accelerated with the COVID-19 pandemic. Ability to update and refresh competencies will also be quite important after the COVID-19 crisis, when different sets of skills compared to before the crisis might be needed.<sup>17</sup> PES need to ensure the availability of these training programmes and services for all who need them, which contributes to achieving an inclusive recovery [3]. Use of digital tools can allow timely, wide provision of such training and services.

Adopting an integrated response is the third policy implication regarding PES. Combining PES services and other support to overcome other challenges such as poor literacy, illness, housing and financial constraints will ensure that those affected by the crisis will fully recover and prevent them from falling into hardship again. In particular, a link between active labour market interventions and social protection measures (income support) is essential, in order to maximize the impact of both. Active labour market programmes facilitate beneficiaries of social protection to re-join the labour force and can ensure their sustainable recovery. Income support for participants of active labour market programmes provides a stable financial condition for them, ensuring their completion of the programme and allowing them to fully benefit from it. Such a link between active interventions and social protection is still missing or weak in many countries and should be addressed for sustainable, human-centred recovery from the crisis. Partnerships across government agencies, specialist providers, and other relevant actors at national and local levels can support this

integrated approach, by maximizing the potential of both active labour market interventions and social protection.<sup>18</sup>

Fourth, developing, maintaining and strengthening partnerships will be one of the key actions that PES can take for human-centred recovery from the COVID-19 crisis. Partnerships are important for PES even in non-crisis contexts. Collaborating with partners with stronger expertise makes PES more effective. Partners who can provide services with a lower cost allow PES to be more cost efficient. Partnerships with organizations that have networks with those not registered at PES, including those hard to reach, can expand PES coverage. As a result, this contributes to more inclusive services and operation of PES. Involvement of social partners can allow policy makers and PES officials to take fully into account the needs of employers and other users.<sup>19</sup>

For inclusive recovery from the crisis, the involvement of employers in active labour market interventions through employers’ organizations can enhance the positive effects of such programmes, including the stabilisation of workers’ lives, prevention of further job losses and preparation of the workforce to obtain jobs during the recovery. This has been proven with evidence from advanced and emerging countries. Moreover, partnerships with relevant actors can help accelerate reforms and introduce new measures. As mentioned above, working with partners can support the strengthening of linkages between active labour market interventions and income support programmes and can facilitate reintegration of affected people into the labour market. Public-private partnerships (PPP) will be critical during recovery as well, particularly where fiscal space and institutional capacity are limited [3].

In addition, the capacity development of PES by enhancing the skills of the staff is critical in order to make all of the three abovementioned actions most effective. Staff with appropriate skills at both management and front levels is a necessary condition not only for digitalization of services, operation and management of PES but also for focusing further on supporting vulnerable groups and developing and maintaining partnerships. For this upskilling and

<sup>18</sup> ILO. (2020) “COVID-19: Public employment services and labour market policy responses.” Policy Brief. [https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang--en/index.htm)

<sup>19</sup> For details on PES and partnerships, please see: ILO. (2020) “Public Employment Services and the Future of Work: Training manual for the CIS regional network for youth employment promotion.” [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_779107.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_779107.pdf) (Accessed on 9 April 2021)

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> ILO. (2020) “COVID-19: Public employment services and labour market policy responses.” Policy Brief. [https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/areas/covid/WCMS_753404/lang--en/index.htm) Section 3.3.

reskilling, distance or online training can be used on a large scale, particularly when the government still recommends physical distance.

In order to address these implications, PES need funding especially at the recovery phase. Governments are called to invest more in PES. Innovative financing can be considered, as well. As mentioned above, PPP will be also effective in overcoming limited finances. International financial support will be important for developing countries whose fiscal space is limited.<sup>20</sup>

This section has discussed PES in different phases of the COVID-19 crisis, providing relevant policy recommendations aimed at human-centred socio-economic recovery. During the initial stage, PES flexibly adapted to physical distance restrictions, while maintaining their core services and managing an increased demand in unemployment benefits by reallocating their resources. During the peak of the crisis, different labour market interventions started in the first phase became the most prioritized services for PES. In the recovery phase, PES have provided targeted active labour market programmes as a priority. In order to achieve a human-centred, sustainable recovery, enhancement of PES is inevitable. This is possible through further digitalization of PES, further support for vulnerable groups, taking an integration approach, building and maintaining partnerships, and enhancing the skills of PES staff. To realize these, more investment on PES is also recommended. What are the implications for Russian PES based on this discussion? The following section briefly mentions Russian PES and the crisis as well as how they can effectively facilitate the socio-economic recovery of the country.

#### EXPERIENCE OF THE RUSSIAN PES AND IMPLICATIONS FOR THEM

Russian PES have been undergoing a comprehensive reform for modernization as part of the National Projects, with a pilot project in 16 regions [1]. The project “Partnerships for Youth Employment for the Commonwealth of Independent States (YEP-CIS)”<sup>21</sup> Phase II of the ILO has technically supported this reform with the development of a comprehen-

sive training manual on the operation, management and services of PES22 and with providing training based on it.

The COVID-19 pandemic has similarly affected the Russian labour market. With increased unemployment benefits and additional cash transfers, Russian PES has experienced a surge in demand for their services with an unprecedented increase in the number of registered unemployment, reaching 3.6 million in August 2020 [3]. The Federal Service for Labour and Employment (ROSTRUD) has dealt with this increased demand using an existing web portal, “Work in Russia.”<sup>23</sup> This site provides information on uploaded CVs and vacancies, employers, available services, opportunities and facilities for job seekers and employers. During the crisis, online registration for unemployed benefits became available through the portal [3].

This helped PES to deal with increased applications for the unemployment benefits while complying with movement restrictions by federal and local governments. Furthermore, efforts to support the transition in the labour market have been made. The Ministry of Labour and Social Protection has provided access to advanced vocational training or work-based learning programmes as well as special subsidies for people at risk of dismissal and part-time workers.<sup>24</sup> On the other hand, restrictions on movement have negatively affected the progress of national PES reform.

In order for PES to facilitate job-rich sustainable recovery in the Russian Federation, enhancement and investment in it are recommended as in other countries. Russian PES have been somewhat digitalized as mentioned before. However, for instance, their outdated procedural technologies have been reported [3]. The internal operations and services of PES beyond providing information and registration online could be further digitalized. About focusing on vulnerable groups, multiple active labour market interventions have been identified as ineffective and inefficient.<sup>25</sup> Therefore, updating active labour market programmes is necessary, and they should be linked to income support and supported

<sup>20</sup> ILO. (2020) “COVID-19: Public employment services and labour market policy responses.” Policy Brief. [https://www.ilo.org/emp-policy/areas/covid/WCMS\\_753404/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/emp-policy/areas/covid/WCMS_753404/lang--en/index.htm) pp. 16-17.

<sup>21</sup> For more information of the project, please refer to: “Partnership for youth employment in the Commonwealth of Independent States (YEP CIS)” <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/projects/cis-partnership/lang--en/index.htm> (Accessed on 19 April 2021)

<sup>22</sup> ILO. (2020) “Public Employment Services and the Future of Work: Training manual for the CIS regional network for youth employment promotion.” [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_779107.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_779107.pdf) (Accessed on 9 April 2021)

<sup>23</sup> ROSTRUD. “Work in Russia” <https://trudvsem.ru/>

<sup>24</sup> ILO. COVID-19 and the world of work: Country policy responses. Russian Federation. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#RU> (Accessed on 19 April 2021)

<sup>25</sup> Ibid.

by partnerships with other government and private agencies. PES staff need to be trained enough to be able to adapt to the reforms. One positive fact is that many such recommended actions have been included in the design for the comprehensive national reform [1]. While some changes might be made in the design of the PES reform project in its revamping process to adjust to the delay, there is considerable potential in Russian PES to make a great leap forward with further implementation of the project.

### CONCLUSION

This paper has discussed how PES have dealt with the COVID-19 crisis. The crisis has been historically unique, and reactivity and flexibility has been key for PES to effectively address this challenging time.

Globally PES have adapted to and changed their proprieties according to different phases during the crisis. Based on these experiences, enhancement of and investment in PES is recommended in order to realize human-centred, sustainable, and resilient socio-economic recovery. This is similarly true for Russian PES. As in any other policy development, a tripartite social dialogue can play an important role in such policy reforms, bringing the views of employers and workers to the discussions. In the context of the COVID-19 crisis and recovery from it, enough representation of vulnerable groups, particularly those hard-hit by the crisis, will enable their voices to be heard effectively and incorporated in the recovery process, and thereby ensure that the recovery is inclusive.

### REFERENCES

- 1 Babenko, S. (2019) "National project 'Employment Support': Results Achieve Year 2019. (in Russian)". Presentation at Employment Academy II, held on 21 Nov 2019 by the ILO Moscow office (Moscow).
- 2 Pouchkin, M.P. et al. (2020) "Public Employment Services and the Future of Work: Guidelines for the Development of Innovative Programmes". *Social & labor research*. No.3 (40) pp. 160-169.
- 3 Prokopov, F.T. (2020) "PES services to employers in the context of COVID-19 pandemic and post-pandemic management" Presentation at a webinar "Supporting sustainable enterprises: services to employers" held on 7 Oct 2020 by the ILO Moscow office.
- 4 Santos, R. and Metcalfe, H. (2020) "Introduction to How Core PES Services Have Been Adapted in Response to the COVID-19 Crisis." Presentation at ILO Moscow Webinars "PES Role in Overcoming the COVID-19 Crisis, and the Future of Work", Module V "COVID-19 crisis and experiences on the ground" held on 2 December 2020. [https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_763128/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_763128/lang--en/index.htm)

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бабенко С. (2019) «Национальный проект 'Поддержка занятости': итоги 2019 года» (на русском языке). Презентация в Академии занятости II, состоявшаяся 21 ноября 2019 года в Московском офисе МОТ.
2. Пушкин М. П. и др. (2020) "Государственные службы занятости и будущее труда: руководство по разработке инновационных программ." *Социально-трудовые исследования*. 2020;3(40):160-169.
3. Прокопов Ф. Т. (2020) "Услуги ГСЗ работодателям в контексте пандемии COVID-19 и управления после пандемии". Презентация на вебинаре "Поддержка устойчивых предприятий: услуги работодателей", проведенном 7 октября 2020 года Московским офисом МОТ.
4. Сантос, Р. и Меткалф, Х. (2020) "Введение в то, как основные услуги ГСЗ были адаптированы в ответ на кризис COVID-19." Презентация на вебинарах МОТ в Москве "Роль ГСЗ в преодолении кризиса COVID-19 и будущее работы", Модуль V "Кризис COVID-19 и опыт на местах", состоявшихся 2 декабря 2020 года. [https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_763128/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_763128/lang--en/index.htm)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Mikhail Pouchkin** – Deputy Director, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

**Михаил Пушкин** – заместитель директора, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Россия  
pouchkin@ilo.org



**Kanae Tada** – Project Technical Officer, Research, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

**Канаэ Тада** – координатор проекта по вопросам занятости молодежи, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Москва, Россия  
tada@ilo.org



**Ramiro Pizarro** – Project Manager "Partnerships for youth employment in the Commonwealth of Independent States, Phase II", ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

**Рамиро Пизарро** – Руководитель проекта «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств, фаза II», Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Россия  
pizarro@ilo.org

AUTHORS' STATED CONTRIBUTIONS

Pouchkin M. – Provided overall supervision of the study.

Tada K. – Performed analysis of the literature, structured the material, and formulated conclusions.

Pizarro R. – Provided technical support and advice, and structured the material.

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Пушкин М. – научное руководство исследованием.

Тада К. – критический анализ литературы, логическое структурирование материала, формулирование выводов.

Пизарро Р. – техническая поддержка и консультации, логическое структурирование материала.

*Статья поступила в редакцию 23.04.2021; после рецензирования 28.04.2021, принята к публикации 30.04.2021. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 23.04.2021; after reviewing on 28.04.2021, it was accepted for publication on 30.04.2021. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-151-162

УДК 33.02; 364.6; 316.42

JEL I38; J18

## ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ИНСТРУМЕНТ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ: ПЕРСПЕКТИВА ОБРЕТЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ

**И.П. Удовенко**

Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений  
имени Е.М. Примакова Российской академии наук, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0001-7477-2562>

**АННОТАЦИЯ**

В статье исследуется изменение форм и содержания семейной политики развитых стран. Автор полагает, что на определенном этапе структурных социально-экономических реформ, применение цифровых технологий в сфере государственного управления стало инструментом либерализации семейной политики, позволившим сместить фокус системы социальной защиты с предоставления социально-трудовых гарантий в связи с рождением ребенка на оказание мер социальной поддержки семье с учетом критериев нуждаемости. Внедрение принципа адресности в общественную и корпоративную модель социальной политики, в свою очередь, привело к размыванию ранее сложившихся форм социального страхования, увязанных со сферой занятости и определенным стандартом семьи. Автор приходит к выводу, что в развитых странах, классический бенефициар социального государства – работник производства, имеющий на иждивении жену и двух детей, перестал быть типичным, а адресные меры социальной поддержки не позволяют обеспечить экономическую устойчивость семей с детьми в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Дальнейшая реализация семейной политики в условиях цифровой трансформации предполагает применение динамически изменяемых, индивидуализированных и основанных на предиктивной аналитике социальных контрактов государства с семьей, социальная и экономическая результативность которых пока недостаточна изучена.

Цель работы – анализ причин и последствий либерализации политики в отношении семей с детьми, выделение этапов государственной цифровизации этой сферы, а также определение перспективных направлений применения цифровых технологий для повышения эффективности реализации семейной политики. В работе проведено обобщение существующих практик семейной политики, реализуемых на базе цифровых сервисов в развитых странах, а также предложена методика определения нуждаемости семей в социальной поддержке на основе стоимостной оценки имущественного комплекса в минимальных размерах заработной платы, адаптированная для администрирования на базе единой государственной платформы.

Такие обобщения и предложения могут быть востребованы при разработке мер, направленных на предотвращение снижения эффективности социальной поддержки семей и выработки конструктивной стратегии семейной политики, реализуемой в цифровой среде.

**Ключевые слова:** семейная политика; социально-трудовые отношения; социальные стандарты; адресность; стандарт необходимого имущества семьи с детьми; трудовой доход; цифровая трансформация; цифровизация; государство-платформа; вертолетные деньги; цифровая идентичность; технологическая сингулярность и плюральность.

**Для цитирования:** Удовенко И.П. Цифровые технологии как инструмент либерализации семейной политики: перспектива обретения устойчивости. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):151-162. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-151-162.

# DIGITAL TECHNOLOGIES AS A TOOL FOR FAMILY POLICY LIBERALIZATION: SUSTAINABILITY PROSPECTS

**I.P. Udoenko**

Primakov National Research Institute of World Economy  
and International Relations of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-7477-2562>

## ABSTRACT

The article explores the changing forms and content of family policies in developed countries. The author believes that at a certain stage of structural socio-economic reforms, the use of digital technologies in public administration has become an instrument for liberalizing family policy, which has shifted the focus of the social protection system from providing social and labor guarantees in connection with the birth of a child to providing social support measures to the family, considering the criteria of need. The introduction of the targeting principle into the state and corporate model of social policy, in turn, has led to the erosion of previously established forms of social insurance tied to the sphere of employment and a certain family standard. The author concludes that in developed countries the classic beneficiary of the welfare state – an industrial worker with a dependent wife and two children – has ceased to be typical, and targeted social support measures do not ensure the economic sustainability of families with children in the medium and long term.

Further implementation of family policy in the context of digital transformation involves the use of dynamically changing, individualized and predictive analytics-based social contracts between the state and the family, the social and economic indicators of which have not yet been sufficiently studied.

The aim of the study is to analyze the causes and consequences of policy liberalization for families with children, to highlight the stages of state digitalization of this area, as well as to identify promising directions for the use of digital technologies to increase the effectiveness of family policy implementation.

The article summarizes the existing practices of family policy implemented on the basis of digital services in developed countries and also proposes a methodology for determining the need of families for social support based on a valuation of the property complex in the minimum wage, adapted for administration on the basis of a unified state platform.

Such generalizations and suggestions may be useful when developing measures aimed at preventing a decrease in the effectiveness of social support for families and developing a constructive family policy strategy implemented in the digital environment.

**Keywords:** family policy; social and labor relations; social standards; targeting; the standard of the necessary property of a family with children; labor income; digital transformation; digitalization; platform state; helicopter money; digital identity; technological singularity and plurality.

**For citation:** Udoenko I.P. Digital technologies as a tool for family policy liberalization: sustainability prospects. *Social and labor research*. 2021;43(2):151-162. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-151-162.

## СТАНОВЛЕНИЕ И ЛИБЕРАЛИЗАЦИЯ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ

Современная семейная политика формировалась в различных системах социальной защиты, апеллирующих и к либеральной, и к корпоративной и социально-демократической модели социального государства. В свою очередь, парадигма социального государства эволюционировала от государства благополучия к государству справедливости, а затем ответственности (от Бисмарка через Бевериджа к Гидденсу) [1]. На всем этом пути детерминанты масштабных преобразований в экономической сфере неизбежно влияли на

внепроизводственную сферу, определяя цели социальной политики, объектом которой, в конечном счете, становилась семья.

Впервые в наиболее разработанном виде идеи о необходимости проведения экономически содействующей семьям политики были предложены шведскими учеными, политиками и родителями троих детей Альвой и Гуннарсом Мюрдаль в 30-х годах прошлого века. К мерам такой политики они отнесли: предоставление бесплатных услуг детских садов и медицинских учреждений, отпусков для матерей по уходу за ребёнком, а также выплату пособий семьям с детьми [2]. В даль-

нейшем, закрепление этих идей в концепции развития общества благополучия, предложенной Г.Мюрдаль в 60-х годах, стало основой для их практического воплощения. Именно в этот период в Швеции был принят новый Кодекс социального страхования (SFS1962:381), предусматривающий полугодовой оплачиваемый отпуск по беременности и родам с пособиями, зависящими от размера заработка матери, что положило начало формированию целого направления «родительского страхования», реализованного затем и в других странах.

Приоритет поддержки семей изначально заложен в либеральной, англосаксонской модели государства всеобщего благоденствия. В рамках «Нового курса» (социально-экономической программы, проводившейся администрацией президента США Ф.Рузвельта) – основы развития государственной помощи семьям с детьми были закреплены в одном из центральных актов – Social Security Act 1935 г. Государственная поддержка низкодоходных семей в ряде штатов Америки была и раньше, но в масштабах всей страны помощь сначала вдовам с детьми, а затем и всем семьям, потерявшим кормильца, стала предоставляться в США в 50-х годах прошлого века [3]. Базовый принцип американской либеральной модели – оказание помощи тем, кто в ней нуждается, а также программный способ управления социальной поддержкой семей, был присущ на первых этапах развития семейной политике Великобритании, Канады, Австралии и Новой Зеландии.

Генезис корпоративной модели социального государства как некоего третьего пути между капитализмом и социализмом на основе локального взаимодействия работников и работодателей также был ознаменован социальной политикой, ориентированной на семью. Так, например, во Франции, в 40-х годах появились различные преференции работникам, имеющим детей, в том числе, «родительские» надбавки к заработной плате государственных служащих [4]. Распространение корпоративной семейной политики произошло в странах, ставших флагманами новой волны индустриализации после окончания второй мировой войны. В Европе – это, прежде всего, в Германии, а в Азии – в Японии.

Многообразие семейной политики дополнилось практиками стран, ранее входивших в социалистический блок – Чехии, Венгрии, Польши. На основе традиций государственного управления, сформированных в условиях «реального социализма», как особой модели социального государ-

ства, на новом историческом этапе возродилось патерналистское направление, не свойственное либеральной модели, от которого ранее отошли страны социал-демократической и корпоративной традиции. В центре этой семейной политики лежит доктрина «демографической безопасности», ориентированная на поддержание рождаемости [5].

В практике государственного управления многих развитых стран реализуются меры, определяемые в официальных источниках как демографическая политика, которая в отличие от семейной, как правило, содержит дополнительные направления, связанные со снижением смертности, миграционным регулированием и решением проблем, возникающих в связи со старением населения. Меры семейной политики в большинстве развитых стран, лишь отчасти оказываются направленными на повышение рождаемости и преследуют более широкие цели, включающие экономическую поддержку и сокращение масштабов бедности семей с детьми, повышение семейной сплоченности, содействие занятости родителей, создание условий для совмещения ими семейных и трудовых обязанностей и другие направления [6].

Широкий спектр семейной политики, формируемой на базе различной политической идентичности, рассматриваемый сквозь призму анализа ее экономического базиса, позволяет выделить в конечном итоге две основных системы ее ресурсного обеспечения: первая, преимущественно, основана на налогово-бюджетном регулировании, вторая – на механизме страховых гарантий. Эти модели не исключают взаимосочетания и имеют довольно схожие условия участия в них семей. Так, например, в конце 80-х гг. американские и шведские семьи тратили около 40 % своего бюджета на социальную защиту, но в США это были выплаты в виде налогов и платежей в частную систему страхования, а в Швеции эти средства поступали в виде взносов в кассы социального страхования [7].

Однако, за последние тридцать лет в развитых странах произошли глубокие структурные преобразования семейной политики. Экономическая глобализация, влияние которой на социальную политику развитых стран можно проследить с начала 1980-х гг., предполагала существенное изменение всей системы социальной защиты в странах с высоким доходом. К экономическим предпосылкам этих структурных реформ можно отнести передислокацию производств западных стран в Китай и Индию, коллапс промышленности СССР, быстрое

начало и завершение парада «экономических чудес» в ряде стран Азии. Преобразование мирового производственного ландшафта было простимулировано как погоней за снижением затрат на труд, так и наметившимся сокращением рынков сбыта и количества работников трудоспособного возраста в развитых странах<sup>1</sup>. Параллельно в США и Великобритании, а затем и странах Европы в конце 80-х и начале 90-х гг. была проведена реформа по снижению налогов на сверхдоходы акционеров и менеджмента корпораций, прибыль которых зачастую формировалась уже за пределами стран размещения их штаб-квартир. В США максимальная ставка подоходного налогообложения была снижена с 70% до 50% и введены налоговые льготы в виде сумм ускоренной амортизации. В ходе же налоговых «контрреформ», призванных возместить возникший дефицит бюджета, были повышены ставки единого социального налога, дорожного налога и других акцизов [8].

Схожий, но более плавный процесс произошел и в странах Европы. В период с 1981 по 2017 гг. средняя верхняя ставка корпоративного налога в Европейском Союзе упала приблизительно с 50% до 25%, при этом возросла фискальная нагрузка на потребление домохозяйств. Налог на добавленную стоимость в среднем превысил 21%, и была введена масса различных квазиналогов в виде акцизов и пошлин<sup>2</sup>. Таким образом, произошло смещение нагрузки, связанной с поддержанием социальных расходов, с наиболее богатой части общества на основное население развитых стран.

Перестройка социально-экономической политики повлияла на экономическое положение семей, как в странах, преимущественно использовавших страховое, так и бюджетное обеспечение семейной политики. Деиндустриализация и, как следствие, возрастающая нагрузка на социальные фонды привели к появлению дефицита средств в системе социального страхования, а уменьшение налоговой ставки на капитал – к сокращению государственных расходов на поддержку семей с детьми.

Уже в конце 1980-х гг. в развитых странах Европы началось подспудное снижение уровня жизни из-за сокращения охвата социальными гарантиями работников, потерявших работу в реальном

<sup>1</sup> Changing the paradigm in social security: From fiscal burden to investing in people Available at: <https://www.un.org/en/ecosoc/meetings/2006/forum/Statements/Cichon.pdf> (accessed 16.04.2021).

<sup>2</sup> Доклад о человеческом развитии 2019 ПРООН «За рамками уровня доходов и средних показателей сегодняшнего дня: неравенство в человеческом развитии в XXI веке» Available at: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2019\\_overview\\_russian.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_russian.pdf) (accessed 16.04.2021).

секторе или перешедших в режим частичной занятости, что приводило к маргинализации семей с детьми. Значимой для снижения экономической устойчивости семей с детьми стала утрата услуг социальной инфраструктуры реструктуризируемых предприятий промышленности, что усиливало депрессивность целых городов и поселков в США [9].

В сохранившихся индустриальных центрах сократился объем пособий, финансируемых за счет взносов работодателей. В этих страховых системах выплаты стали обуславливаться проверкой нуждаемости или достатка. Общее число стран как развитых, так и развивающихся, полагающихся на работодателей в предоставлении денежных пособий по беременности и родам, сократилось с 33% в 1994 г. до 26% к 2013 г.<sup>3</sup>

Обвальное сокращение объемов семейных пособий в развитых странах началось с 2010-х гг. В соответствии с политической трактовкой расширяющейся экономической нестабильности как кризиса государственных расходов, понятие «щедрость» стало новым термином в семантическом поле социальной защиты.

В Дании пособия на детей последовательно сокращались на 5% каждый год с 2011 по 2013 гг., а максимальный размер общих пособий на детей был установлен на уровне 35 000 крон в год. В 2014 г. Израиль объявил о сокращении детских пособий на детей и установления его предельного значения в целях экономии 2,9 млрд шекелей<sup>4</sup>.

Уровень пособий по беременности и родам был снижен в Чешской Республике, Германии, а в некоторых странах, например, в Ирландии, это пособие стало учитываться как налогооблагаемый доход. В Соединенном Королевстве пособие на охрану здоровья во время беременности в размере 190 фунтов стерлингов для каждой будущей матери был заменен грантом в размере 500 фунтов стерлингов для молодых родителей, претендующих на другие виды социальных льгот<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Maternity and paternity at work – Law and practice. Requirements of ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf) (accessed 16.04.2021).

<sup>4</sup> World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice International Labour Office – Geneva: ILO, 2014 Available at: [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_245201/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_245201/lang--en/index.htm) (accessed 16.04.2021).

<sup>5</sup> Social protection for maternity : key policy trends and statistics / International Labour Office, Social Protection Department. – Geneva: ILO, 2015. Available at: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=51579> (accessed 16.04.2021).

Таблица 1 / Table 1

## Снижение расходов на выплаты пособий семьям: 1990 г. к 1980 г. в % ВВП / Decrease in expenditure on family benefits: 1990 vs 1980, % of GDP\*

Страна / Country	1980 г. % ВВП / 1980, % of GDP	1990 г. % ВВП / 1990, % of GDP	Снижение 1990 г. к 1980г. в % / Decrease 1990 vs 1980, %
Австрия	2,8	2,2	28,4
Бельгия	2,8	2,1	33,3
Франция	2,0	1,4	37,0
Германия	1,8	1,4	30,6
Италия	0,9	0,6	44,1
Нидерланды	1,8	1,1	70,1
Испания	0,4	0,2	87,0
Великобритания	1,7	1,4	20,7
США	0,5	0,2	111,3

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

\* Расчёт произведён по данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) Available at: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX\\_AGG](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG) (accessed 16.04.2021).

В поисках новых источников средств для поддержки семей правительства некоторых развитых стран перенастраивали механизмы налогового регулирования. Затраты на предоставление налоговых преференций для родителей с детьми компенсировалось введением так называемых «окрашенных» налогов на «недетские» товары и услуги. Во Франции дополнительным ресурсным обеспечением национальной больничной кассы, из которой оказывается поддержка семьям, стали акцизы на табак и алкоголь, а в Финляндии такой механизм стал применяться в части налогов на игорный бизнес, поступающих в специальный детский фонд. Однако, попытки перераспределения в условиях общего сокращения, прежде всего, трудовых доходов населения, становились лишь средством «лакировки действительности» неизбежно ухудшающегося экономического положения семей.

В данных обстоятельствах социальная поддержка семей приобретала все большую условность. К критериям по уровню доходов для получения пособий на детей стали добавляться цензы по имуществу и оседлости. При этом сами параметры нуждаемости стали увязываться не с размерами ранее получаемого заработка, а с агрегированными универсальными показателями бедности. Фокусировка на адресных принципах при реализации социальных мер поддержки семей выявила произошедшую либерализацию страховой модели социальной защиты. Теперь объектом социальной политики стал не работник, имеющий иждивенцев и утративший трудовой доход, а семья или домохозяйство с его общим

доходом, имуществом и набором гражданских характеристик.

Во втором десятилетии 21 в. в большинстве развитых стран сложилась ситуация, когда для единственного кормильца в семье с двумя детьми и минимальной заработной платой уровень общих детских пособий не обеспечивал достижение границы бедности. Во Франции, Италии, Финляндии, Дании, Чехии жизненный стандарт семьи с двумя детьми и единственным кормильцем со средней заработной платой мог превышать уровень относительной бедности только за счет пакета адресных детских пособий и льгот [10].

Экономическая ретроспектива либерализации социальной политики в развитых странах свидетельствует о двух характерных сопровождающих ее макроэкономических изменениях. Первым из них является рост заимствований государственных бюджетов, а вторым – усиление дифференциации в доходах населения. Так, например, в США на фоне реализации плана по восстановлению после очередного кризиса в 2009 г. долг федерального правительства перешел к почти экспоненциальному росту, а 46 % чистых доходов без учета прироста капитала в 2010 г. достались людям из верхней децили [11]. Подобные параметры общественного перераспределения оказались беспрецедентными по меркам «прекрасной эпохи социального государства». Проведение такой социальной политики стало возможным благодаря технологической трансформации, превратившей правительства развитых стран в цифровые платформы, функционирующие под определяющим влиянием

факторов сложившейся новой экономической реальности.<sup>6</sup>

#### ЦИФРОВОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ

Началом применения комплексной адресной политики на базе цифровой агрегации данных можно считать осуществление в США в 2009 г. единовременной выплаты Economic Recovery Payment (ERP)<sup>7</sup>. Получателями ERP в размере 250\$ стали более 55,2 млн человек. Скорость и масштаб реализации ERP указывает на то, что на тот момент США уже обладали технологиями межведомственного обмена между государственными органами и внебюджетными социальными фондами. Базами данных, разработанными в единых форматах. Примечательно, что из запланированных 14,2 млрд.\$ было выплачено 13,8 млрд.\$, то есть расхождение между фактическими и запланированными расходами на выплату ERP не превысило 3%. Достижение подобной управленческой эффективности стало результатом многолетней и планомерной работы правительства США в коллаборации с ведущими IT-корпорациями и научным сообществом.

На первом этапе данной работы была решена важнейшая задача по оперативному информированию людей об изменениях в условиях предоставления социальных благ, в том числе, детских пособий и вычетов на детей. Первые порталы государственных услуг, такие как, например, FirstGov.gov в США (переименован в 2007 г. в USA.gov), представляли собой «доски объявлений», содержащие контактную информацию о социальных службах, режимах их работы и требуемых документах. Постепенное расширение аудитории государственных порталов до большинства получателей мер социальной поддержки позволило правительству гибко регулировать условия их предоставления.

На втором этапе для претендентов на пособия была реализована возможность заполнять свои профили в личных кабинетах на порталах государственных услуг необходимыми сведениями для автоматического заполнения запросов и подтверждения соответствия предъявляемым требованиям. Возможность оптимизировать со-

циальные расходы возникла благодаря тому, что заявители постепенно сами стали формировать основную часть информации о себе и своей семье в цифровой государственной среде.

На третьем этапе в информационную систему предоставления государственных услуг были интегрированы платежные системы, позволявшие сначала собирать налоги и обязательные платежи за социально значимые услуги, а в дальнейшем – начислять пособия и налоговые вычеты. В сочетании с фиксацией типичного профиля получателя социальной поддержки это позволило применять и другие критерии адресности, помимо дохода и имущества получателя поддержки как члена определенного домохозяйства, стал учитываться его инвестиционный и кредитный статус.

Опыт государственной цифровизации, нарабатанный США с 2001 по 2009 гг., в сжатые сроки был реализован другими развитыми странами, прежде всего, Великобританией и Канадой, а затем и всеми странами ОЭСР. Высокая скорость внедрения цифровых технологий достигалась благодаря тому, что основная группа развитых стран уже имела совместную информационную инфраструктуру в сфере обеспечения национальной безопасности<sup>8</sup>.

В 2010 г. практически все развитые страны, заняли верхние позиции в индексах и рейтингах государственной цифровизации<sup>9</sup> и начали массово пересматривать параметры выплат пособий на детей, размеры которых стали зависеть теперь от располагаемых семьей ресурсов, количества детей-иждивенцев и их возраста. В странах Центральной и Южной Европы стали активно применяться агрегированные индикаторы экономического положения домохозяйств. Так, например, для определения нуждаемости в детских пособиях во Франции стал рассчитываться баланс семьи – чистый доход за год членов семьи: заработная плата, доход от собственности и движимого имущества, сельскохозяйственная прибыль, налоговые льготы и т.д., за вычетом расходов на проживание и питание, содержание пожилых членов семьи. Размер пособий на детей в Италии стал рассчитываться на основе эквивалентного показателя экономического положения семьи (ISEE), увязанного с единой налоговой декларацией семьи – DSU. В этой декларации содержится ин-

<sup>6</sup> Социальное государство в зеркале общественных трансформаций / отв. ред. Садовая Е.С., Цапенко И.П., Гришин И.В. М.: ИМЭМО РАН, 2020. 211 с. DOI:10.20542/978-5-9535-0584-0.

<sup>7</sup> The American Recovery and Reinvestment Act of 2009 Available at: <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1/text> (accessed 16.04.2021).

<sup>8</sup> Five Eyes Intelligence Oversight and Review Council (FIORC) [www.dni.gov](http://www.dni.gov) (accessed 16.04.2021).

<sup>9</sup> E-Government Survey. Available at: <https://www.un.org/development/desa/publications/publication/2020-united-nations-e-government-survey> (accessed 16.04.2021).

формация о всех экономических активах семьи, включая имущество, депозиты в банках, облигации, акции, договоры страхования жизни с капитализацией и т.д.<sup>10</sup>

Цифровизация государственного управления позволяла придать адресность и смежным видам социальных гарантий, влияющих на экономическое положение семей. В Германии для рассмотрения вопроса о получении пособия по безработице (SGBII) был введен имущественный ценз: у семьи не должно быть имущества, эквивалент которого превышает 60000€ на взрослого и 30000€ на ребенка или 120000€ на семейную пару с ребенком<sup>11</sup>. В Канаде для получения схожего пособия (CERB) установлен ценз оседлости: необходимо проживать на территории государства не менее 15 лет<sup>12</sup>.

Адресное назначение мер социальной поддержки на основе финансовой аналитики простимулировало процесс закрепления функции администрирования социальными фондами за финансовыми органами. Помимо управленческой целесообразности, такие преобразования произошли вследствие того, что, с середины второго десятилетия 21 в. важным источником социальных расходов даже в странах, являвшихся оплотом принципов социального страхования, стали средства от налоговых поступлений и заемные средства.

Такая трансформация формы и содержания социальной политики, повлекла за собой утрату конвенциональной основы в принятии решений о расходовании социальных бюджетов. Дальнейшая государственная цифровизация позволила, не только, усилить адресность семейной политики, но и создать гибридные денежные агрегаты для ее финансирования, оперативно планировать социальные расходы и увязывать их с трансфертами из центров эмиссии средств. Внешним проявлением трансформации системы социальной защиты в развитых странах стало появление возможности начисления адресных социальных платежей гражданам напрямую из центральных финансовых учреждений, минуя социальные службы. Обретение государством полного кон-

троля над доходами, а в дальнейшем и над крупными расходами домохозяйств сделало возможным применение инструментов, которых можно отнести к так называемым «вертолетным деньгам» [12].

В качестве иллюстрации можно привести монетизируемый налоговый кредит Economic Impact Payments (EIP), реализованный в США для поддержки семей в кризисной ситуации 2020 г.<sup>13</sup> EIP предоставляется напрямую из федерального налогового управления США на основе заявки, поданной в специальном приложении IRS.gov/GetMyPayment в размере, рассчитываемом в зависимости от уровня доходов заявителей, их семейного статуса и наличия детей. Получить эту поддержку могут семейные пары и главы домохозяйств, для которых существует дифференцированная система расчета ее размеров. Получатели EIP должны выполнить требования по уплате налогов за два предшествующих года, иметь регистрацию в системе социального страхования и не должны быть иждивенцами других налогоплательщиков. Базовый размер EIP составляет 1200\$ на взрослого получателя и 500\$ на ребенка. Максимальный доход для получения EIP в статусе главы семьи ограничен 136500 \$ в год. При доходе до 112500 \$ в год, размер EIP составит 1200\$ + 500 на каждого ребенка. При доходе в диапазоне от 112501\$ до 136500\$ размер EIP будет равен 5% от значения превышения дохода. Например, если годовой доход составляет 125000\$, то есть превышает 112500\$ на 12500\$, то EIP составит 575\$, из расчета 5% от 12500\$. Если годовой доход главы семьи превышает 112500\$, то это также приведет к уменьшению размера EIP на детей. Например, при доходе 150000\$ и наличии трех детей, EIP составит 825\$. Базовые значения EIP на детей и родителей суммируются, и вычитается 5% от суммы превышения в 37500\$ = 1875\$. Получается базовая сумма EIP 2700\$ (1200\$ + 1500\$) – 1875\$ = 825\$.

Размывание социального и придание монетарного характера подобным мерам поддержки семей выявляется при рассмотрении целей расходования этих средств. Если значительная часть первых «вертолетных» денег в 2009 г. шла на погашение кредитов или возвращалась в бюджет в виде оплаты налогов, то значительная часть чеков, полученных американскими семьями в 2021 г. от администрации президента Д. Байдена,

<sup>10</sup> Dichiarazione Sostitutiva Unica Available at: <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/ISEE/Documents/DSU-Istruzioni-per-la-compilazione-2019.pdf> (accessed 16.04.2021).

<sup>11</sup> Arbeitslosengeld II/Sozialgeld Grundsicherung für Arbeit-suchende SGB II Available at: [https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-algii\\_ba015397.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-algii_ba015397.pdf) (accessed 16.04.2021).

<sup>12</sup> Canada Emergency Response Benefit (CERB). Available at: <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/cerb-application.html> (accessed 16.04.2021).

<sup>13</sup> The CARES Act Provides Assistance to Workers and their Families. Available at: URL: <https://home.treasury.gov/policy-issues/cares> (accessed 16.04.2021).

по данным опросов направляется в акции и криптовалюты<sup>14</sup>.

Другим трендом государственной цифровизации на более высоких стадиях платформенной интеграции становится проактивное назначение и выплата пособий с момента рождения ребенка без подачи запроса. Такие меры семейной политики воплощаются в практику на основе агрегации данных «цифровых следов» родителя и ребенка как членов одной семьи. Так, например, в Швеции сотрудники родильных домов в установленном порядке стали направлять информацию о факте рождения в налоговую службу, где за ребенком закрепляется идентификатор и начинается начисление пособий в зависимости от доходов родителей и состава семьи.

Либерализация, посредством цифровизации, страховых систем социальной защиты, прежде всего, в странах Центральной и Северной Европы приводит к появлению новых инструментов семейной политики, позволяющих влиять не только на материальное положение семей, но и на социальное поведение родителей. Представить, как работают подобные инструменты с «новой функциональностью», можно на примере системы оплачиваемых отпусков по уходу за ребенком, действующей в Австрии.

Родители, взявшие отпуск по уходу за ребенком, могут получить общее пособие в размере около 15500€ в течение определенного ими периода от 14 до 35 месяцев, при этом правила предоставления отпусков стимулируют обоих родителей к их совместному использованию. Если каждый из родителей не берет отпуск, превышающий 61 день, общая сумма пособия по отпуску уменьшается до 12400€, а «коридор» сроков отпуска сокращается до периода от 12 до 28 месяцев. При получении пособия за родителями сохраняется право получать доход, не превышающий 16200€ или 60-ти% от своего последнего годового дохода. Помимо основного отпуска, родители могут взять дополнительный отпуск по уходу за ребенком на 14 месяцев, при условии, что каждый родитель возьмет не менее 2-х месяцев отпуска. Оплата дополнительного отпуска составляет 80 % от последнего чистого дохода, но ограничена 2000€. Если родители делят этот отпуск в пропорции, не превышающей 60:40, каждый родитель дополнительно имеет право на по-

<sup>14</sup> How the young plan to spend stimulus checks: Deutsche Bank Available at: <https://www.cnbc.com/2021/03/08/how-the-young-plan-to-spend-stimulus-checks-deutsche-bank.html> (accessed 16.04.2021).

лучение так называемого «партнерского бонуса» в размере 1000€<sup>15</sup>.

Данный пример выявляет конвергенцию классической гарантии социального страхования и адресного подхода. С одной стороны, такие инструменты призваны усиливать внутрисемейную сплоченность, но с другой – утрачивается принцип безусловности получения экономических прав, сформированных на страховой основе, поставленных в зависимость даже не от уровня доходов, а от внутрисемейных отношений.

Учет качественной информации при решении вопросов о социальной поддержке семей становится трендом в семейной политике развитых стран на протяжении последних лет. Бесшовная интеграция государственных сервисов с различными социальными сетями позволяет проводить мониторинг страниц получателей поддержки в сети Интернет на предмет асоциального поведения. Кроме того, как например, в Японии появляются специальные сервисы, посредством которых члены семей получателя социальной поддержки могут сообщить о фактах сокрытия от них средств пособий, злоупотреблении психоактивными веществами и семейном насилии<sup>16</sup>.

Однако, на протяжении последних двадцати лет цифровизация государственного управления становилась все более востребованной, не только как инструмент оптимизации социальных бюджетов и улучшения семейного микроклимата. Спрос в данном случае совпал с предложением и отвечал функциональным потребностям экономического развития. Либерализация социальной политики, позволила создать новый рынок для IT-корпораций и финансовых операций. Заемная основа социальных расходов, в том числе и на семейную политику большинства развитых стран, стала одной из важных предпосылок внедрения современных цифровых технологий в сферу социальной поддержки семей. Вместе с тем, применение социальных контрактов государства с семьей, основанных на предиктивной аналитике, перенесение принципов кастомизации производства в социальную сферу, пока не имеют эмпирически подтвержденных эффектов долгосрочной социально-экономической стабилизации домохозяйств в развитых странах.

<sup>15</sup> Partnerschaftsbonus zum Kinderbetreuungsgeld online beantragen. Available at: <https://www.sozialversicherung.at/cdsc/ontent/?contentid=10007.820931&portal=svportal> (accessed 16.04.2021).

<sup>16</sup> Reimagining child welfare. Available at: <https://www.accenture.com/gb-en/insights/public-service/imagining-child-welfare> (accessed 16.04.2021).

## ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ МЕР СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ НА БАЗЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЦИФРОВОЙ ПЛАТФОРМЫ

Стремительное проникновение все более усложняющихся цифровых технологий в самую чувствительную сферу жизни человека – семейную – вызывает закономерную ответную реакцию общества, становясь новой и подвижной границей социального размежевания. Особую остроту этому процессу придает неясность перспектив дальнейшего развития взаимодействия государства и семей в цифровой среде. Закрепление семьи в качестве объекта адресной модели социальной политики, сопровождается кризисом ее целеполагания, а именно – отсутствием образа семьи, который бы разделялся обществом и служил бы ориентиром для разработки государственной стратегии в социальной сфере.

Государственная цифровизация, не производящая очевидных социальных благ, сталкивается с общественным противодействием. Практически во всех развитых странах существуют алармистские общественные движения против такой цифровизации, в ядре идеологии которых находятся опасения людей за свои семьи и детей. Помимо проблемы, лежащей на поверхности, – конфиденциальности приватных данных, обеспечение которой, как показывает практика, не может быть гарантировано – возникает вопрос обязательности агрегации всех данных о людях как членах домохозяйства в общенациональных регистрах, теряющих актуальность в случае, если она (агрегация) не будет охватывать всех жителей без исключения. Тотальность цифровой идентификации в государстве-платформе, в равной степени, как и в социальных сетях и бизнес-платформах, детерминирует следующее качественное изменение характера общественных отношений – наделение правовыми полномочиями цифрового двойника человека и появление сетевой идентичности.

Препятствием для цифровой идентификации всех жителей той или иной страны становится социальная стратификация, проявляющаяся в любых экономических условиях. Наряду со значительными инклюзивными слоями, не имеющими технологической или психофизиологической возможности поддерживать свое актуальное пребывание в цифровой среде, намечается и обратный иерархический полюс – люди и их семьи, которые в силу высокого социального статуса получают право на цифровую невидимость для остальных членов общества. В

первую очередь, это касается высших должностных лиц, работников силовых структур, людей, находящихся под защитой государства. Неразрешимость возникающего противоречия создает риски для проведения легитимной семейной политики. В случае если часть активов того или иного домохозяйства остается в неагрегированной зоне утрачивается объективность применяемых критериев нуждаемости. Не реализованная в открытом для общества виде возможность правительств развитых стран сводить по запросу в единый бюджет все «активы» и «пассивы» домохозяйств, обнаруживает существование «серых зон» формирования доходов некоторых семей, что, в конечном счете, не позволяет дать оценку щедрости социальной поддержки и справедливости налоговой нагрузки.

Подобное положение дел на фоне усиливающейся экономической нестабильности придает семейной политике многих развитых стран характер перманентного «латания дыр» в бюджетах домохозяйств, посредством повышения долговой нагрузки, как государственных бюджетов, корпоративного сектора, так и самих семей.

Примеры эффективных решений семейной политики, реализуемой на основе цифровых технологий, касаются, прежде всего, сфер потребления и налогообложения. Так, лидер государственной цифровизации – Сингапур, развивает механизмы компенсации расходов семей, связанных с воспитанием детей. Правительство вносит доллар за доллар, равный сумме, которые родители вкладывают на счет развития своих детей (CDA). Сбережения на счете могут быть использованы всеми детьми в семье для оплаты социально значимых услуг. При достижении совершеннолетия неизрасходованные средства по определенному алгоритму передаются на счет доступный для оплаты профессионального образования<sup>17</sup>. Такие механизмы позволяют, с одной стороны, повышать качество «детских» услуг и доступность профессионального образования, а с другой стороны, поддерживать занятость, за счет создания рабочих мест в этих сегментах экономики. Появление цифровых технологий, анализирующих скоринговые модели банков, позволяет финансовым властям ряда развитых стран применять «плавающие» компенсации ставки по жилищным и образовательным кредитам для поддержки семей. Опыт Франции и стран Северной Европы свиде-

<sup>17</sup> The Baby Bonus Scheme is designed to help families defray the costs of raising a child Available at: <https://www.madeforfamilies.gov.sg/raising-families/baby-bonus> (accessed 16.04.2021).

Таблица 2 / Table 2

Методика определения нуждаемости в социальной поддержке на основе стоимостной оценки имущественного комплекса семей в минимальных размерах заработной платы / Methodology for determining the need for social support based on the valuation of the property complex of families in the minimum wage

Состав семьи / Family composition	Предельное значение стоимости имущественного комплекса в минимальных заработных платах / Limiting value of the property complex value in minimum wages
Семья 2 взрослых 3 детей	1200
Семья 2 взрослых 2 детей	1000
Семья 2 взрослых 1 ребенок	800
Семья 1 взрослый 1 ребенок	500
Одиноко проживающий пенсионер	300
Совместно проживающий пенсионер	200
Последующий ребенок сверх трех детей	200

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

тельствует о том, что в условиях виртуализации финансовой системы повышение экономической устойчивости семей с детьми может быть заложено в основу построения более сбалансированных систем налогового перераспределения.

Однако, своего рода «белым пятном» государственной цифровизации остается социально-трудовая сфера. В индикаторах социально-экономического положения семей, применяемых даже в странах с высоким уровнем цифровой трансформации, не учитывается социальный пакет, предоставляемый работникам по месту работы, если он не отображается в налоговой документации. Вместе с тем, это могут быть значительные преференции: от предоставления жилья и социальной инфраструктуры до удешевления стоимости питания и организации досуга работников и членов их семей. В целом, анализ цифровых практик поддержки семей в развитых странах выявляет двойственность механизмов, применяемых к родителям в зависимости от формы их занятости. Параллельно с людьми, получающими трудовые задания на платформах без оформления трудовых контрактов и имеющими право на социальную поддержку для своих детей, исходя из установленных потолков нуждаемости, продолжают трудиться люди с высоким уровнем социальных гарантий системы социального страхования и корпоративной поддержки. Подобное сегментирование де-факто

обнаруживает существование институциональных правил, при которых условия найма в цифровой экономике формируются работодателем. [13] Отдельные примеры признания платформ работодателями в цифровой экономике пока являются лишь предпосылкой возможного обретения нового баланса «семья-работа» в отдаленной перспективе [14].

В кризисной ситуации при распространении covid-19 возникла новая форма взаимодействия в цифровой среде государства и работодателей относительно работников, в рамках которой осуществлялись компенсации и поощрения за сохранение занятости работников на период локдауна, регулирование категорий работников, подлежащих переводу на удаленный режим и т.д. Будут ли правительства развитых стран применять использованный опыт для решения задач, направленных на поддержку работников с семейными обязанностями, покажет время.

Принципиальным для повышения качества адресной семейной политики является разработка объемных социальных критериев нуждаемости, рассматривающих экономическое положение семьи сквозь призму трудовых доходов [15]. Достаточно просто администрируемая на основе государственной цифровой платформы и продуктивной, по мнению автора, могла бы стать методика определения нуждаемости, классифицирующая имущественный комплекс различных по составу домохозяйств, в разрезе его стоимости, оцененной в минимальных заработных платах (табл. 2).

Например, в имущественный комплекс семьи, проживающей в г. Москве из 2 взрослых и 2 детей, входит общая площадь недвижимости: 100 кв.м. в городской черте или 200 кв.м. в сельской местности или 150 кв.м. в комбинированном варианте и автомобиль, подходящий для транспортировки семьи в таком составе. При минимальной заработной плате в размере 20 589 руб. в месяц предел стоимости имущественного комплекса такой семьи для получения мер социальной поддержки составляет 20 млн 589 тыс. руб.<sup>18</sup>

Сопряжение стоимости имущественного комплекса домохозяйства со значением минимальной заработной платы позволяет снять ряд ограничений, имеющих место в реализации адресной семейной политики. Более прозрачное сопоставление имущественных комплексов

<sup>18</sup> Величина минимальной заработной платы в городе Москве с 1 января 2021 года, в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 15.12.2020 года № 2207-ПП.

разных домохозяйств и появление стандартов минимально необходимого имущества семьи с детьми, придаст системность и направленность мерам социальной поддержки.

Сравнение имущества в номинальных единицах: метрах, гектарах и т.д., не учитывает разницу в их фактической стоимости и наличие возможных обременений, а сравнение в номинальной стоимости без учета состава имущества не учитывает уровень трудовых доходов, необходимых для его приобретения и потребность детей в определенных условиях жизни – жилищной площади, автомобиля и т.д. Такой подход создает предпосылку для воссоздания конвенциональной основы социальной политики в отношении семей, так как включает в себя параметр минимальной заработной платы, являющийся предметом соглашений системы социального партнерства.

### ВЫВОДЫ

Концентрация государством функции агрегации данных на своей стороне представляется целесообразной в целях экономической экспансии,

борьбе за внешние рынки сбыта, но в тоже время ее нельзя назвать однозначно положительной для социальной и семейной политики, устойчивое проведение которой предполагает социальный диалог. Достижение общественной пользы от применения современных технологий в социальной сфере предопределяет необходимость создания институциональных условий для преодоления сингулярности актора цифровизации [16] и обретения плюральности – совместного ведения данными, производимыми государственными платформами, правительством, гражданским обществом и хозяйствующими субъектами в целях социального развития – сохранения и укрепления семей.

Вызовы глобальных преобразований всегда содержат в себе угрозы и возможности для семьи как базового института общества. Разработка и реализация оптимальной стратегии семейной политики, предполагает появление нового социально-экономического знания, необходимого для оценки общественной значимости и эффективности появляющихся технологических возможностей.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Садовая Е.С., Сауткина В.А., Зенков А.Р. Формирование новой социальной реальности: технологические вызовы. М.: ИМЭМО РАН, 2019. 190 с. DOI:10.20542/978-5-9535-0564-2.
2. Myrdal A., Myrdal G. Crisis in the Population Question 1934. 332 p.
3. Лебедева Л.Ф. США. Государство и социальная политика. Институт США и Канады РАН. М.: Наука, 2007; 269 с.
4. Hesse P-J., Le Crom J-P., et eanierre. La protection sociale sous le régime de Vichy. Presses universitaires de Rennes, 2001; 377 p.
5. Sobotka, T. Fertility in Central and Eastern Europe after 1989: Collapse and gradual recovery. Historical Social Research, 2011;36(2):246-296.
6. Thévenon O. Family policies in OECD Countries: A comparative analysis. Population and Development Review. 2011;37(1):57-87. doi: 10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x.
7. Каргалова М.В. От социальной идеи к социальной интеграции. Становление социальной политики европейского союза. М.: 1999, «Интердиалект +», 317 с.
8. Васильев В.С., Соколов М.М. Налоговые реформы Р. Рейгана и Д. Трампа: эволюция приоритетов. // США и Канада: экономика, политика, культура 2018;(8)5-25. DOI: 10.31857/S032120680000356-5.
9. Brady D., Wallace M. Spatialization, Foreign Direct Investment, and Labor Outcomes in the American States, 1978-1996. Social Forces Vol. 79, No. 1 (Sep., 2000), pp. 67-105.
10. McKnight A., Stewart K., Himmewait S.M., Palillo M. Low pay and in-work poverty: preventative measures and preventative approaches. Luxembourg: Publications office of the European Union. May 2016. 143 p.
11. Пикетти Т. Капитал в XXI веке. М.: Ад Маргинем Пресс. 2015. 592 с.
12. Stanley Ku Helicopter Money: History and Suggestions about the Power to Print Money 2014. 198 p.
13. Стиглиц Д. Великое разделение. Неравенство в обществе, или Что делать оставшимся 99% населения? Москва. Издательство: Эксмо. 2016. 480 с.
14. Разумова Т.О., Серпухова М.А. Цифровизация как фактор развития новой модели баланса семья-работа // Теория и практика проектного образования, 2019;2(10):25-27.
15. Ржаницына Л.С. Измерение бедности в Москве и пути ее сокращения / АНО «Совет по вопросам управления и развития». М.: 2017. ООО «Вариант», 206 с.
16. Kurzweil R. The singularity is near: when humans transcend biology. 2005. 652 p.

REFERENCES

1. Sadovaya E.S., Sautkina V.A., Zenkov A.R. Formation of a new social reality: technological challenges. Moscow: IMEMO; 2019. p. 190. DOI:10.20542/978-5-9535-0564-2. (In Russ.).
2. Myrdal A, Myrdal G. Crisis in the Population Question 1934. p. 332.
3. Lebedeva L.F. USA. State and Social policy. Institute of the USA and Canada of the Russian Academy of Sciences. Moscow: Nauka; 2007. p. 269. (In Russ.).
4. Hesse P-J., Le Crom J-P., et eanierre. La protection sociale sous le régime de Vichy. Presses universitaires de Rennes, 2001. . p. 377. (In French.).
5. Sobotka, T. Fertility in Central and Eastern Europe after 1989: Collapse and gradual recovery. Historical Social Research, 2011. 36(2),246–296.
6. Thévenon O. Family policies in OECD Countries: A comparative analysis. Population and Development Review. 2011;37(1):57–87. DOI: 10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x
7. Kargalova M.V. From the social idea to social integration. The Shaping of the of the European Union’s Social Policy. Moscow: Interdialect +; 1999. 317 p. (In Russ.).
8. Vasiliev V.S., Sokolov M.M. Tax reforms of R. Reagan and D. Trump: the evolution of priorities. USA and Canada: economy, politics, culture. 2018,(8):5–25. DOI: 10.31857/S032120680000356-5 (In Russ.).
9. Brady D., Wallace M. Spatialization, Foreign Direct Investment, and Labor Outcomes in the American States, 1978-1996. Social Forces. 2000 Sep;79(1):67–105.
10. McKnight A., Stewart K., Himmewait S.M., Palillo M. Low pay and in-work poverty: preventative measures and preventative approaches. Luxemburg: Publications office of the European Union. 2016 May. p. 143.
11. Piketti T. Capital in the 21st century. Moscow: Ad Marginem Press. 2015.p. 592. (In Russ.).
12. Ku S. Helicopter Money: History and Suggestions about the Power to Print Money. 2014. p. 198.
13. Stiglitz D. The Great Division. Inequality in society, or What should the remaining 99% of the population do? Moscow: Publishing house: Eksmo, 2016. p. 480. (In Russ.).
14. Razumova T.O., Serpukhova M.A. Digitalization as a factor in the development of a new family-work balance model. Theory and Practice of Project Education. 2019;2(10):25–27 (In Russ.).
15. Rzhantsyna L.S. Measuring poverty in Moscow and ways to reduce it. ANO «Sovet po voprosam upravleniya i razvitiya». Moscow: OOO «Variant». 2017. p. 206. (In Russ.).
16. Kurzweil, R. The singularity is near: when humans transcend biology. 2005. p. 652.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Илья Петрович Удовенко** – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук, Москва, Россия

**Ilya P. Udovenko** – Cand. Sci (Pedagog.), Senior Researcher, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
UdovenkoIP@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 19.04.2021; после рецензирования 27.04.2021, принята к публикации 30.04.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted to the editorial office on 19.04.2021; after reviewing on 27.04.2021, it was accepted for publication on 30.04.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.*