



ВСЕРОССИЙСКАЯ
**НЕДЕЛЯ
ОХРАНЫ
ТРУДА**

RUSSIAN
**LABOUR
SAFETY
WEEK**



Минтруд
России



РОСКОНГРЕСС
Пространство доверия



ВСЕРОССИЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ОХРАНЫ ТРУДА

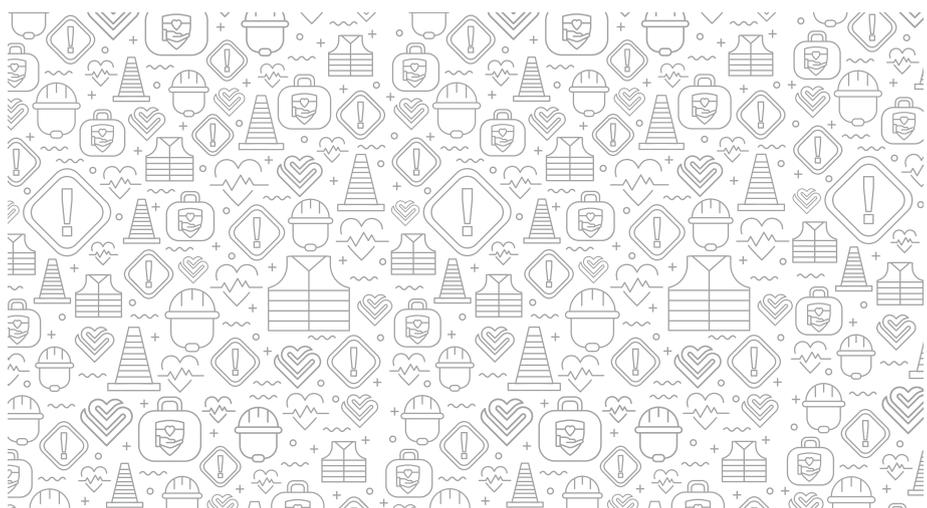
RUSAFETYWEEK.COM

+7 (495) 640 7827

INFO@RUSAFETYWEEK.COM



АРХИТЕКТУРА
ПРОГРАММЫ



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.

«Объединенный каталог "Пресса России"»
(www.pressa-rf, индекс 66271);

интернет-магазин «Пресса по подписке»
(<https://www.akc.ru>)

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.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

<https://www.vcot.info/magazine>

Точка зрения авторов публикаций может не совпадать с позицией Издателя.



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



CYBERLENINKA



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., доктор экономических наук, профессор, 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, АО «Центр развития трудовых ресурсов», Алматы, Республика Казахстан

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

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

Ткаченко А. А., доктор экономических наук, профессор, Институт исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве России, 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

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

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

Distributed by subscription.

United Catalog "Press of Russia"
(www.pressa-rf, index 66271);
online store "Press by subscription"
(<https://www.akc.ru>).

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-CHIEF

Volgin N.A., Doctor of Economics, Professor, 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

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 Scientist of the Russian Federation, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences

Bukovinskaya M. P., Doctor of Economics, Professor, Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine

Bulavko V. G., Doctor of Economics, Professor, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus

Gaibnazarova Z. T., Doctor of Economics, Professor, 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

Zhankubaev B. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Center for the Development of Human Resources, Almaty, Republic of Kazakhstan

Katul'skii E. D., Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist 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 Philosophy, 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

Podvoiskii G. L., Candidate of Economic Sciences, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Prokopov F. T., Doctor of Economics, Professor, Higher School of Economics, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, 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., Doctor of Economics, Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

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

Smirnov S. N., Doctor of Economics, Higher School of Economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Tkachenko A.A., Doctor of Economics, Professor, Institute for Research on International Economic Relations of the Financial University under the Government of Russia, Moscow, Russia

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

Hepp R.-D., PhD in Social Sciences, Professor, Free University of 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

ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ: ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, СЛОЖНОСТЬ И РЕКОМЕНДАЦИИ ИХ НАУЧНОГО ОБОСНОВАНИЯ



Целесообразность рассмотрения данного материала в рубрике «Слово главного редактора» СТИ №3-2022 связана с возрастанием значения и актуальности обоснования объекта, предмета, цели и задач в исследованиях, с одной стороны, а с другой, сложностями и разным пониманием их конкретной сути и содержания. Хотя правильная аргументация элементов данной методологической «цепочки» сродни известного популярного изречения: «Как корабль назовешь – так он и поплывет». А границы официальных требований обязательных обоснований цели, задач, объекта и предмета постоянно расширяются – от магистерских, кандидатских, докторских диссертаций до научных статей в изданиях и серьезных крупных научно-исследовательских работ.

Типовые стандартные трудности и проблемы в данном виде творчества связаны чаще с размытостью представлений об объекте и предмете исследования или анализа, подмене их свойств и функций, не обоснованным сокращением или расширением диапазона цели, а значит, соответственно, и задач материалов статьи, диссертации, НИР, НМО и др.

Поскольку наш журнал входит в список ВАК по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» («Экономика труда») по экономическим наукам и предоставлен пакет документов по перерегистрации этого статуса в новой научной номенклатуре по специальности 5.2.3 «Региональная и отраслевая экономика» («Экономика народонаселения и экономика труда») и тоже по экономическим наукам, выскажу некоторые соображения и советы в данном направлении в большей мере применительно к экономике, так как в других науках (праве, философии, истории и т. д.) могут быть в этом плане свои специфические особенности и подходы. Здесь, при изложении объекта, предмета, цели и задач исследования, как и во всей науке, не допустимы единые шаблоны и формулы.

Применительно к экономическим наукам, формулируя объекты статьи, диссертационной или научно-исследовательской работы, легко и полезно проверить правильность их изложения вопросом: «Где исследуется?», «Где анализируется?», «Где изучается?». В данном ракурсе объектом может быть семья, предприятие, город, субъект РФ, мировое сообщество и т. п. Предмет чаще отвечает на вопрос: «Что исследуется?», «Что анализируется?», «Что изучается?». Это могут быть социально-экономические или социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе совершенствования, в частности, нормирования, охраны, оплаты труда, занятости, минимизации безработицы, неравенства доходов населения и т. д.

Цель работы желательно полностью корреспондировать с ее темой, названием статьи. Она (цель) не может выходить за пределы формулировки темы, так же как и быть уже (лишь частью) данного названия темы. Например, если тема статьи в журнале «Развитие рынка труда и сферы занятости в цифровой экономике страны», объект материала не муниципалитет или регион, не СНГ и БРИКС, а страна с ее цифровой экономикой. Предмет – рынок труда и сфера занятости. Цель исследования – развитие предмета в объекте анализа, то есть, развитие рынка труда и сферы занятости страны. Правильно определить задачи исследования – тоже дело не простое. Их должно быть по количеству и содержанию достаточно для полной и качественной реализации установленной цели. Обоснованные формулировки задач могут определять и аргументировать логичную архитектуру глав и параграфов работы, ее структуру, включающую также аннотацию, введение, заключение и т. д. В этом важная миссия также объекта и предмета анализа, новых научных результатов и пр. Но здесь надо остановиться, ибо мы уже подходим к другой самостоятельной серьезной проблеме (научная новизна, заключение, аннотация, реферат, приложения, список источников и литературы), не обозначенной в теме данного материала. Ее можно обсудить в следующий раз.

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

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Объект, предмет, цель и задачи исследования: ответственность, сложность и рекомендации их научного обоснования 5

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

Д.Н. Платыгин, В.М. Смирнов, П.Н. Новиков

Теоретико-методологические аспекты организации и проведения мониторингов в социально-экономической сфере..... 8

А.А. Разумов, И.В. Цыганова

Цифровые факторы развития социотехнологических систем в современной организации: трудовой аспект18

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

А.И. Щербаков

Производительность труда, как экономическая категория и обобщённый показатель эффективности27

ОХРАНА ТРУДА

Н.А. Самарская

Понятие «Охрана труда»: новые подходы к конструированию дефиниции с помощью метода двухуровневой триадической дешифровки категории35

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

В.В. Перская, А.А. Огрызов, А.Д. Зверева

Стратегии ESG и социализация деятельности компаний в современных условиях (зарубежный опыт)46

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

Е.А. Единак

Рынок труда и внешнеэкономические шоки.....56

Е.Н. Синдяшкина

Государственная политика на рынке труда в странах ЕС: основные тенденции и направления трансформации67

А.В. Каравай

Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика81

Н.И. Фадин

Содействие занятости инвалидов: актуальные проблемы и пути их решения94

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

М.Е. Баскакова

Потенциальная рабочая сила современной России: социально-демографический портрет и уровень образования.....105

И.А. Волошина, В.И. Джума, И.И. Мухина

Спрос на рабочую силу и востребованность профессий в 2021–2022 гг.: результаты анализа вакансий.....118

А.Г. Тулегенова, А.Ф. Мамедлаева

Роль годовичного перерыва (GAP YEAR) между школой и последующим образованием в дальнейшем выборе профессии131

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В.А. Сауткина

Кадровый потенциал цифровой медицины: траектории развития и повышения конкурентоспособности141

В.С. Харченко

Лояльность персонала современной организации: опыт применения EMPLOYEE NET PROMOTER SYSTEM (eNPS)152

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение.....166

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

Object, Subject, Purpose and Objectives of the Study: Responsibility, Complexity and Recommendations for their Scientific Substantiation 5

LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE

D.N. Platygin, V.M. Smirnov, P.N. Novikov

Theoretical and Methodological Aspects of Organizing and Conducting Monitoring in the Socio-Economic Sphere 8

A.A. Razumov, I.V. Tsygankova

Digital Factors of the Development of the Socio-Technological Systems in the Modern Organization: A Labor Perspective 18

LABOR PRODUCTIVITY

A.I. Shcherbakov

Labor Productivity as an Economic Category and a Generalized Indicator of Efficiency 27

HEALTH AND SAFETY

N.A. Samarskaya

The Concept of "Labor Protection": New Approaches to the Construction of Definitions Using the Method of Two-Level Triadic Category Decoding 35

SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

V.V. Perskaya, A.A. Ogryzov, A.D. Zvereva

ESG Strategies and Socialization of Companies' Activities in Modern Conditions (International Experience) 46

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

E.A. Edinak

Labor Market and Non-Economic Shocks 56

E.N. Sindyashkina

State Policy on the Labour Market in the EU Countries: Main Trends and Directions of Transformation 67

A.V. Karavai

Non-Standard Employment in Modern Russia: Types, Scales, Dynamics 81

N.I. Fadin

Facilitating Employment for People with Disabilities: Current Challenges and Solutions 94

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

M.E. Baskakova

The Potential Labor Force of Modern Russia: The Socio-Demographic Profile and Level of Education 105

I.A. Voloshina, V.I. Dzhuma, I.I. Mukhina

Demand for Workforce and Professions in 2021-2022: Job Analysis Results ... 118

A.G. Tulegenova, A.F. Mamedlaeva

How a Gap Year Can Help to Make a Career Choice 131

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

V.A. Sautkina

Human Resources of Digital Medicine: Trajectories of Development and Improving Competitiveness 141

V.S. Kharchenko

Loyalty of the Personnel of a Modern Organization: The Experience of Using the Employee Net Promoter Score (eNPS) System 152

NEW BOOKS AND WORKS

Book review 166

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 3 (48) 2022

Главный редактор:
Н.А. Волгин

Научный редактор:
Г.Л. Подвойский

Редакторы:
Е.А. Орехова
В.А. Шадрин

Переводчик:
Е.В. Логутова

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

Оформление подписки
в редакции:
Тел.: +7 (499) 164-98-74
E-mail: sokolovaas@vcot.info
А.С. Соколова

Подписано в печать 05.09.2022
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 166 с.
Тираж 500 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCH Scientific and practical journal

No. 3 (48) 2022

Editor-in-chief:
N.A. Volgin

Scientific editor:
G.L. Podvoyskii

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

Translator:
E.V. Logutova

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

Website:
<https://www.vcot.info/magazine>
E-mail: Journal-ecotrud@vcot.info

To subscribe:
Tel.: +7 (499) 164-98-74
E-mail: sokolovaas@vcot.info
A.S. Sokolova

Sent for print on 05.09.2022
Format 60 x 84 1/8.
Volume 166 pages.
Circulation 500 copies.

Printed in ООО Sam Polygraphist, 42
Vologradsky Prospect, Moscow.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-8-17

УДК 331.44; 331.101

JEL J01; J20

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

Д.Н. Платыгин ^a, В.М. Смирнов ^b, П.Н. Новиков ^c^{a, b, c} Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия,^c Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В предложенной статье раскрываются основные теоретико-методологические аспекты организации и проведения социально-экономических мониторингов. **Объектом** исследования служит мониторинг в социально-экономической сфере, а предметом исследования являются теоретико-методологические аспекты организации и проведения социально-экономических мониторингов. **Целью** является выявление и формализация теоретико-методологических аспектов организации и проведения мониторингов в социально-экономической сфере. Логика изложения материала подразумевает переход от различных теоретических подходов к интерпретации мониторинга в общем и социально-экономического мониторинга, в частности к раскрытию актуальных направлений мониторингов в социально-экономической сфере, а также особенностей их организации и проведения, использование различных методов научного анализа и синтеза. **Новизна** состоит в выявлении основных интерпретаций понятия и технологий мониторинга в социально-экономической сфере в современных условиях и с учетом актуального запроса органов государственной власти.

Авторами обозначаются общетеоретические подходы к интерпретации мониторинга, в том числе с позиций логического подхода. Проводится сравнительный анализ социально-экономических мониторингов со смежными финансово-экономическими мониторингами. Кроме того, раскрывается такое нормативное направление в социально-экономических мониторингах, как мониторинг социально-трудовой сферы, а также ненормативное направление – мониторинг социально-экономических процессов. По **результатам** исследования определены и классифицированы наиболее общие характерные теоретико-методологические особенности организации и проведения социально-экономических мониторингов.

Ключевые слова: мониторинг; система мониторинга; эмпирический и теоретический уровни познания; государственный контроль (надзор); социально-экономические мониторинги; финансово-экономические мониторинги; мониторинг социально-экономических процессов.

Для цитирования: Платыгин Д.Н., Смирнов В.М., Новиков П.Н. Теоретико-методологические аспекты организации и проведения мониторингов в социально-экономической сфере. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-8-17.

ORIGINAL PAPER

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF ORGANIZING AND CONDUCTING MONITORING IN THE SOCIO-ECONOMIC SPHERE

D.N. Platygin ^a, V.M. Smirnov ^b, P.N. Novikov ^c^{a, b, c} All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia,^c Financial Research Institute of the Ministry of Finance of the Russian Federation, Moscow, Russia

ABSTRACT

The article reveals the main theoretical and methodological aspects of organizing and conducting socio-economic monitoring. **The object** of the study is monitoring in the socio-economic sphere, and the subject of the study is the theoretical and methodological aspects of organizing and conducting socio-economic monitoring. **The aim** of the article is to identify and formalize the theoretical and methodological aspects of organizing and conducting monitoring in the socio-economic sphere. The logic of the presentation of the article involves the transition from various theoretical approaches to the interpretation of monitoring in general and socio-economic monitoring, in particular, to the disclosure of relevant areas of monitoring in the socio-economic sphere, as well as the features of their organization and conduct, the use of various methods of scientific analysis and synthesis. **The novelty** lies in identifying the main interpretations of the concept and technologies of monitoring in the socio-economic sphere in modern conditions and taking into account the current request of public authorities. The authors identify general theoretical approaches to the interpretation of monitoring, including with regard to a logical approach. The study presents a comparative analysis of socio-economic monitoring with related financial and economic monitoring. In addition, such a normative direction in socio-economic monitoring as monitoring of the social and labor sphere, as well as a non-normative direction - monitoring of socio-economic processes has

been identified. As the key conclusion, the article presents the **results** of the study, containing the most general description and classification of theoretical and methodological aspects of organizing and conducting socio-economic monitoring.

Keywords: monitoring; monitoring system; empirical and theoretical levels of cognition; state control (supervision); socio-economic monitoring; financial and economic monitoring; monitoring of socio-economic processes.

For citation: Platygin D.N., Smirnov V.M., Novikov P.N. Theoretical and methodological aspects of organizing and conducting monitoring in the socio-economic sphere. *Social and labor research*. 2022;48(3):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-8-17.

ВВЕДЕНИЕ

Президент Российской Федерации В.В. Путин в своем ежегодном Послании Федеральному Собранию 2021 г. обозначил в числе национальных целей развития формирование нового качества государственного управления¹. В контексте поставленной Президентом цели возрастают роль и значимость контроля, в особенности – в социально-экономической сфере, поскольку основой конституционного строя, согласно ст. 7 Основного закона, является социальный характер Российской Федерации как государства².

В настоящее время существует большой арсенал контрольных инструментов и мероприятий, однако среди этого многообразия особой эффективностью выделяется мониторинг, поскольку позволяет целенаправленно и комплексно изучать все стороны социально-экономической сферы.

В чем преимущества мониторинга перед другими контрольными мероприятиями? Каковы теоретико-методологические аспекты организации и проведения мониторингов в социально-экономической сфере? В чем их отличия от финансово-экономических мониторингов?

Для того, чтобы ответить на эти и другие вопросы необходимо:

- обобщить основные направления интерпретации мониторинга, в том числе с позиций логического подхода;
- определиться с методическим аппаратом мониторинга как единством методов эмпирического и теоретического уровней научного познания, базисом для которых служат метатеории – диалектика, синергетика, системный анализ;
- рассмотреть систему мониторинга как практическую деятельность с действиями, состоящими из информационного, аналитического и документального блоков;
- установить соотношения между публичной составляющей мониторинга, государствен-

ным контролем и государственным надзором;

- провести классификацию мониторингов;
- провести сравнительный анализ социально-экономических мониторингов со смежными финансово-экономическими мониторингами;
- раскрыть компоненты социально-экономического мониторинга;
- охарактеризовать мониторинг социально-трудовой сферы как нормативную разновидность социально-экономических мониторингов;
- определить общие начала организации и проведения мониторинга социально-экономических процессов;
- выделить ключевые направления мониторинга социально-экономических процессов.

МОНИТОРИНГ:

ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ, ОБЪЕМ

При рассмотрении понятия мониторинга обратим внимание на два обстоятельства. Во-первых, существует большое количество трактовок самого слова «понятие». Приведем одну из них, которую мы рассматриваем как гносеологическую категорию. Понятие является характеристикой сути какого-либо предмета, вещи, процесса – объекта познания, а термин – кратким выражением понятия [1]. То есть понятие выступает либо как форма, отражающая основное содержание предмета, либо как явление, отражающее сущность предмета. В другой трактовке понятие выступает в качестве функции, производной от аргумента – предмета его обуславливающего, с соответствующей ролью термина, определяющего понятие [2]. Сам же термин, как таковой, всегда имеет границы, в рамках которых он функционирует. Это относится и к понятию мониторинга.

Во-вторых, с точки зрения логики познания должна определенным образом выдерживаться следующая взаимосвязь: объект познания (понятия), представляющий собой как цель, так и базу формирования понятия о данном объекте; само понятие об объекте, его определение, тер-

¹ Послание Президента Федеральному Собранию [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/messages/65418>. (Дата обращения: 18.12.2021).

² Конституция Российской Федерации (с изменениями) // «Российская газета», № 144, 04.07.2020.

мин (слово), определяющий это понятие [3, 4]. В рамках статьи мы будем придерживаться данного подхода.

Анализируя исследуемое родовое понятие с позиций логического подхода необходимо отметить следующее. С одной стороны, оно относится к общим понятиям, так как охватывает группу (класс) однородных процессов. Но поскольку их число не определено, любой процесс, обладающий признаками данного понятия, под него подходит. С другой стороны, мониторинг, являясь собирательным понятием (поскольку относится к некоторой совокупности процессов) составляет некоторую целостность³, рассматриваемую как единый самостоятельный объект (предмет) [5, 6, 7]. Собирательные понятия могут быть как общими (мониторинг), так и единичными (финансовый, экологический, экономический, налоговый и другие виды мониторинга).

В понятии мониторинга его содержание и объем различают по различным признакам. Определением понятия мониторинга является раскрытие его содержания, т. е. указание существенных признаков процессов, отражаемых этим понятием. Существенным признаком мониторинга, как такового, является постоянное (регулярное), с одинаковой периодичностью, наблюдение за исследуемыми объектами, процессами (экономическими, социальными, природными и др.), параметрами⁴. Заметим, что наиболее близкий эквивалент понятия мониторинга – отслеживание⁵.

Как известно, под объемом понятия понимаются все явления, процессы, предметы, на которое оно распространяется, т. е. совокупность явлений, процессов предметов, отображенных в данном понятии. Раскрытие объема любого понятия может производиться путем его деления, причем разновидностью деления понятия является классификация [8]. Заметим, что всякая классификация является особой формой деления понятия, но не всякое деление является классификацией. Любое деление может быть произведено для какой-либо практической цели, когда же цель достигнута оно теряет значение. Классификация же получает достаточно устойчивый характер, сохраняется до замены ее новой, более удачной классификацией [5].

³ В этом случае можно говорить о системе мониторинга.

⁴ См.: Волошина И.А., Зайцева О.М., Новиков П.Н., Перова И.Т., Прянишникова О.Д. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие.

⁵ При этом зачастую речь идет о неразрывно примыкающих друг к другу интервалах времени, в течение которых состояние объекта, процесса, явления, значения параметров существенно не меняется.

В рассматриваемом нами аспекте классифицировать мониторинг можно по такому существенному, видообразующему признаку как различие объектов, процессов, явлений, подлежащих регулярному наблюдению (социально-экономическая сфера, сфера финансов, налоговая деятельность и т.д.), в рамках которых может происходить дальнейшее их деление. Иными словами, при делении понятия мониторинга, его конкретизации основным является целевая направленность в зависимости от особенностей наблюдаемого объекта, процесса, а также различные аспекты его применения⁶.

Рассмотрев понятие мониторинга с позиций логического подхода, необходимо обозначить дефиницию рассматриваемого понятия, учитывая, что имеет место эволюция определений понятия «мониторинг», их различные редакции и трактовки [9]. Анализ показал, что в научной печати закрепились три основные направления по трактовке мониторинга: 1) как совокупность средств, приемов, методов анализа и прогнозирования; 2) как сфера практических мероприятий; 3) как разновидность государственного контроля.

МОНИТОРИНГ КАК МЕТОД НАБЛЮДЕНИЯ, АНАЛИЗА И НАУЧНОГО ПОЗНАНИЯ

Мониторинг как комплекс подходов представляет собой совокупность «средств оперативного наблюдения и анализа какого-либо процесса, либо изменений в состоянии определенного объекта» [10, с. 6]. Из данного определения нетрудно заключить, что мониторинг, с одной стороны, образует набор общенаучных методов познания, а, с другой, является самостоятельным, интегральным методом. К сути мониторинга относится отражение следующих компонентов: 1) описание происходящего в наблюдаемом процессе либо объекте мониторинга; 2) обоснование причин происходящего в наблюдаемом процессе либо объекте мониторинга, вскрытие каузальных связей и отношений; 3) прогнозирование последствий происходящего; 4) установление возможных изменений в функционировании наблюдаемого процесса либо объекта мониторинга, которые могут возникнуть ввиду спрогнозированных последствий; 5) формирование рекомендаций и предложений для корректировки негативной или нежелательной динамики наблюдаемого процесса либо объекта мониторинга.

⁶ Обратим внимание, что как любое рамочное понятие мониторинг не поддается жесткой, абсолютной формализации.

Таким образом, интегральность мониторинга как системы заключается в следующем.

Во-первых, мониторинг представляет собой комплекс методов различных уровней научного познания – эмпирического и теоретического. Не случайно в этой связи в литературе также имеется определение мониторинга как системы отчетности, сбора и анализа информации, а также «оценки (диагностики) состояния тенденций развития и конкретных проблем» [11, с. 10]. К теоретическому уровню относятся методы анализа и формализации, в эмпирический арсенал входят наблюдение и измерение. Анализ представляет собой мысленное, интеллектуальное разложение накопленного материала на составные части, выделенные по тем или иным критериям. Формализация означает использование специальных математических символов, которые характеризуют количественные показатели (индикаторы, индексы и т. п.) результатов мониторинга. Наблюдение в системе мониторинга – начальный этап его осуществления, подразумевающий фиксацию эмпирического материала без непосредственного воздействия на процесс или объект. Измерение – количественная фиксация параметров наблюдаемых процессов или объекта мониторинга.

Обращаясь к теоретико-методологическим аспектам мониторинга, некоторые авторы замечают, что по результатам его проведения должны быть выработаны общие дефиниции явления и процесса с указанием границ их протяженности и особенностей «существования во времени реалий, обозначаемых этими дефинициями» [10, с. 9].

Во-вторых, мониторинг – это набор преимущественно особых методов научного познания, распределенных по эмпирическому и теоретическому уровням. Иными словами, методологическим фундаментом мониторинга являются все применяемые в большинстве научных отраслей приемы, подходы и способы.

В-третьих, мониторинг подразумевает учет всеобщих методологических положений – диалектики, синергетики, системного анализа. Диалектика процесса или объекта мониторинга, выявляя глубинные, сущностные и необходимые связи на основе вскрытия внутренней противоречивости объектов и процессов мониторинга, не ограничивается констатацией динамики познаваемого объекта, а предполагает установление момента перехода количественно выявляемых факторов (внутрикачественных) в новое качество, а также обращение к новым процес-

сам, которые, с одной стороны, представляют собой отрицание старого, а, с другой, вбирают в себя некоторые признаки и черты отрицаемого объекта или явления.

Синергетика представляет собой перспективное направление научного познания, своего рода метатеорию, призванную определить качественный характер различных связей и отношений. С точки зрения синергетики, важным является постулат, согласно которому одновременное воздействие двух и более факторов приводит к такому эффекту, который является большим, нежели тот эффект, который образовался бы при суммировании воздействий каждого из факторов в отдельности. Следовательно, применение синергетического метода возможно там, где речь идет о наличии системы мониторинга или мониторинга как системного объекта и необходимости выявления различных взаимодействий.

Краеугольным камнем системного анализа служит представление об окружающем мире как совокупности систем различной степени сложности. Под системой понимается внутренне организованная и структурированная целостность, состоящая из множества взаимодействующих элементов. «Системный подход – это методологическое направление исследования, в основе которого лежит рассмотрение объекта как целостного множества элементов в совокупности отношений и связей между ними, то есть рассмотрение объекта как системы» [12, с.14]. Любая система состоит из более мелких частей – элементов, совокупность связей которых образует структуру, а роль каждого элемента определяется его функционалом. В русле системного анализа рассматриваются также статические, динамические и синтетические свойства. К статическим свойствам относят целостность (обособленность от внешнего мира, показывающая отличие системы от среды, открытость (показатель неизоллированности системы от окружающей среды), внутреннюю неоднородность (различие частей системы между собой), структурированность (связанность элементов в качестве целостности). К динамическим свойствам системы относят функциональность (способность к активности), стимулируемость (способность претерпевать воздействия со стороны среды), изменчивость во времени, изменяемость в среде (пространстве). К синтетическим свойствам системы относят эмерджентность (несводимость свойств элементов к свойствам системы), неразделимость на

части, ингерентность (приспособленность к среде), целесообразность (существование для выполнения определенных задач).

В-четвертых, мониторинг, составной частью которого является прогнозирование, включает в себя еще одно направление научного исследования, предполагающее обобщение эмпирического материала и его теоретический анализ с целью установления возможных, предполагаемых тенденций развития процесса или объекта мониторинга.

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА

Мониторинг как сфера практической деятельности представляет собой специфический вид человеческой активности, нацеленный на познание объективной действительности в целях ее преобразования. В данной дефиниции нетрудно заметить ее диалектический характер. С одной стороны, мониторинг – это практика, то есть материальная деятельность людей, которая направлена на преобразование окружающего мира. С другой стороны, сам мониторинг лишь очерчивает контуры возможного совершенствования на основе как можно более полного и всестороннего отображения эмпирических данных и их теоретического обобщения.

Поскольку мониторинг воспринимается как деятельность, то его целесообразно разложить по элементам, деятельности присущим. Цель мониторинга – раскрытие сущностных сторон процесса или объекта. Задачи мониторинга: сбор эмпирического материала, его анализ, выработка набора показателей, индикаторов и критериев, установление причин происходящего и прогнозирование возможных сценариев динамики объекта или процесса мониторинга на базе выявления специфики количественных и качественных изменений. Методы мониторинга – это приемы, способы и подходы, применяемые при его осуществлении. Действия в ходе мониторинга – набор специфической активности, состоящей их трех – информационного, аналитического и документального-компонентов. Информационный блок включает в себя состав и технологию сбора информации, в структуру аналитического блока входят анализ и интерпретация информации, документальный блок содержит «документальное обеспечение принятия управленческих и иных действий» [10, с. 10]. Результат мониторинга – формирование целостных представлений об изученном процессе и явлении на основе синтеза эмпирических и теоретических подходов, а также

установление рекомендаций по совершенствованию объекта или процесса мониторинга.

РОЛЬ МОНИТОРИНГА В СИСТЕМЕ ГОСУПРАВЛЕНИЯ И ГОСКОНТРОЛЯ

Мониторинг может рассматриваться, в том числе, как разновидность государственного контроля. Однако в данном случае речь идет именно о публичном мониторинге, осуществляемом компетентными субъектами публичного управления – органами государственной власти. Подобный подход получил свое распространение в науках административного права и государственного (муниципального) управления.

Видные российские ученые-административисты Д.Н. Бахрах, Б.В. Российский и Ю.Н. Старилов, говоря о мониторинге, употребляют термин «государственный мониторинг». Последняя дефиниция означает в их понимании разновидность специальных административных мер, направленных на «установление и поддержание режимных правил» [13, с. 462]. Вместе с тем при характеристике содержания государственного контроля они обращают внимание на следующие особенности: 1) наблюдение за объектом контроля; 2) анализ собранной информации с целью выявления тенденций, причин происходящего и прогнозирования; 3) определение причин возможных отклонений; 4) принятие мер по нивелированию негативных последствий. Другие авторы расширяют предложенный перечень до пресечения противоправных действий, выявления виновных и их привлечения к юридической ответственности [14, с. 246].

В связи с данными особенностями нетрудно обнаружить в известной мере тождество мониторинга в публичной сфере и государственного контроля. Тем не менее, между дефинициями имеется существенное различие. Мониторинг в его результирующей части лишь предлагает возможные направления совершенствования объекта мониторинга, в то время как государственный контроль включает, в том числе, и применение соответствующих рекомендациям мер совершенствования подконтрольного объекта. Стоит также учитывать то обстоятельство, что в юридической практике понятие «государственный контроль» отождествляется с понятием «государственный надзор» [15]. В сущности, на основе данного сращивания построена категориальная база Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (над-

зоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»⁷. Однако в теории административного права такое представление о соотношении категорий не получило распространения. Надзор понимается как суженный контроль, который ограничивается лишь контролем за законностью действий органов государственной власти и местного самоуправления. Следовательно, публичный мониторинг может отождествляться с государственным контролем лишь в части, не связанной с имплементацией рекомендаций и предложений. С другой стороны, нельзя игнорировать тот факт, что контроль в государственно-управленческой науке также понимается как «процесс, обеспечивающий соответствие функционирования управляемого объекта принятым управленческим решениям и направленный на успешное достижение поставленной цели» [16, с. 159]. С этой точки зрения, мониторинг непосредственно не направлен на достижение соответствия между действительной и нормативной сферами, однако он является одним из возможных условий эффективного и результативного проведения контрольных мероприятий.

В силу того, что мониторинг в государственном управлении предстает как сложное и многоплановое явление, необходимо его классифицировать по различным основаниям. Так, в зависимости от объекта мониторинг может подразделяться на частный и публичный. Частный мониторинг охватывает, как правило, бизнес – единицы (например, мониторинг внутреннего контроля, то есть процесса по «обеспечению разумной гарантии достижения целей наиболее эффективного использования ресурсов, сохранности активов, соблюдения законодательных требований и предоставления достоверной отчетности» [17, с. 263]), в то время как объектом публичного мониторинга являются государственный аппарат, органы местного управления, а также различные формы общественной организации. В зависимости от охвата мониторинг может являться федеральным, региональным и местным (муниципальным). В зависимости от оснований проведения мониторинг делится на нормативный и ненормативный. Основанием нормативного мониторинга является соответствующий нормативный правовой акт. В частности, нормативными мониторингами в Российской Федерации являются мони-

торинг правоприменения, осуществляемый на основании Указа Президента РФ от 20.05.2011 № 657 «О мониторинге правоприменения в Российской Федерации» (вместе с «Положением о мониторинге правоприменения в Российской Федерации»)⁸, а также государственный экологический мониторинг, осуществляемый на основании Постановления Правительства РФ от 9 августа 2013 г. № 681 «О государственном экологическом мониторинге (государственном мониторинге окружающей среды) и государственном фонде данных государственного экологического мониторинга (государственного мониторинга окружающей среды)»⁹.

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ОСОБЕННОСТИ МОНИТОРИНГОВ В СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

Обращаясь непосредственно к мониторингам в социально-экономической сфере, заметим, что, в сущности, речь идет об экстраполяции общей сути мониторинга, его этапов и методов на социально-экономическую сферу, включающую в себя человека как трудоспособную единицу, домохозяйства, производственный и непроизводственный компоненты, финансы, а также территорию ведения экономической активности. Тем не менее, соцэконом-мониторинги имеют существенные отличия от мониторингов в смежной, финансово-экономической сфере.

Относительно новой разновидностью финансово-экономического мониторинга является налоговый. Ввиду того что в законодательстве о налогах и сборах налоговый мониторинг рассматривается как разновидность налогового контроля (его определение в ст. 105.26 Налогового кодекса Российской Федерации не содержится, однако статья входит в Раздел V.2. Налоговый контроль в форме налогового мониторинга¹⁰), можно обратить внимание на допустимость частичного отождествления публичных мониторингов с государственным контролем. Объект налогового мониторинга не определяется, а его предметом

⁸ Указ Президента РФ от 20.05.2011 № 657 «О мониторинге правоприменения в Российской Федерации» (вместе с «Положением о мониторинге правоприменения в Российской Федерации») // Собрание законодательства Российской Федерации, № 21, 23.05.2011, ст. 2930.

⁹ Постановление Правительства РФ от 9 августа 2013 г. № 681 «О государственном экологическом мониторинге (государственном мониторинге окружающей среды) и государственном фонде данных государственного экологического мониторинга (государственного мониторинга окружающей среды)» // Собрание законодательства Российской Федерации от 19 августа 2013 г. № 33 ст. 4385.

¹⁰ Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 3 августа 1998 г. № 31 ст. 3824.

⁷ Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 3 августа 2020 г. № 31 (часть I) ст. 5007.

выступает правильность исчисления, удержания и уплаты обязательных платежей (налогов, сборов, страховых взносов) в бюджет. Налоговый мониторинг характеризуется, с нашей точки зрения, дуальностью. С одной стороны, это нормативный мониторинг, так как его проведение предусматривается Налоговым кодексом Российской Федерации. С другой стороны, он осуществляется на основании единичного акта налогового органа о проведении налогового мониторинга, который не может рассматриваться в качестве акта неопределенного характера. Кроме того, речь не идет о мониторинге в системном понимании, поскольку налоговый орган в своем мотивированном мнении по итогам проведения мониторинга не обязан придерживаться структуры системы мониторинга (информационного, аналитического и документального блоков). Кроме того, налоговый орган не занимается в рамках такого мониторинга прогнозированием возможного развития событий и предложением вариантов устранения обнаруженных проблем, поскольку речь идет о само собой разумеющихся последствиях и рекомендациях: применение мер санкционного характера в случае неустранения выявленных нарушений.

Ранее при характеристике сути мониторинга мы обращали внимание на пять присущих ему в теории аспектов. Однако теория, как известно, основана на абстрагировании, то есть закономерно представляет собой упрощение мониторинга относительно реальных, объективных процессов. Доказательством наличия в теории мониторинга редуционистских моментов является финансовый мониторинг, который можно трактовать как в широком значении (мониторинг в сфере формирования, аккумулирования и использования фондов денежных средств), так и в узком (деятельность компетентных органов Росфинмониторинга по контролю за финансовыми операциям в целях недопущения легализации преступных доходов, финансирования терроризма и финансирования распространения оружия массового уничтожения). Объектом финансового мониторинга выступают, в соответствии со статьей 6 Федерального закона от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»¹¹, операции с денежными средствами и другими материальными ценностями, которые подлежат обязательному контролю.

¹¹ Федеральный закон от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма // Собрание законодательства Российской Федерации от 13 августа 2001 г. № 33 (Часть I) ст. 3418.

Разумеется, финансовый мониторинг в его узком значении предполагает сбор информации об операциях с материальными ценностями и ее анализ, однако едва ли речь в большинстве случаев заходит о прогнозировании возможных последствий незаконных финансовых операций и формировании предложений по их устранению. В конечном счете финансовый мониторинг – это направление оперативной деятельности сотрудников Росфинмониторинга, это мероприятие, направленное на предотвращение, а его основная цель – недопущение нарушения «антиотмывочного» законодательства.

Таким образом, финансово-экономические мониторинги, проводимые субъектами публичной власти, не совсем соответствуют устоявшимся представлениям об этапах организации и проведения мониторинга. Они предполагают сбор материала и его анализ, но не предусматривают постулирование перспективных рекомендаций и прогнозирование актуальных тенденций функционирования объекта мониторинга.

Социально-экономические мониторинги, отличаясь большей традиционностью от финансово-экономических, являются полноценными эмпирическими и теоретическими исследованиями на основе непрерывного наблюдения, включающими в себя концептуальные положения, прогностический компонент и консультативную составляющую.

Как правило, большинство проводимых социально-экономических мониторингов являются ненормативными. Из нормативных следует отметить мониторинг социально-трудовой сферы, который проводится на основании Постановления Правительства РФ от 22 марта 1995 г. № 291 «Об утверждении Положения о Всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы»¹² за счет средств целевого финансирования, выделяемых из федерального бюджета. Организаторами данного мониторинга являются Министерство труда и социальной защиты населения, Федеральная служба государственной статистики, Федеральная служба по труду и занятости. Объектами служат специально отобранные бизнес-единицы, предприятия и учреждения, а также структурированные группы населения. К задачам социально-трудового мониторинга относятся: 1) наблюдение за состоянием социально-трудовой сферы; 2) аккумулирование

¹² Постановление Правительства РФ от 22 марта 1995 г. № 291 «Об утверждении Положения о Всероссийском мониторинге социально-трудовой сферы» // Собрание законодательства Российской Федерации от 27 марта 1995 г., № 13, ст. 1151.

и оценка поступающей информации; 3) фиксация изменений и установление факторов, их вызвавших; 4) краткосрочное прогнозирование динамики социально-трудовых процессов; 5) оценка эффективности действующей нормативной правовой базы в части социально-трудовых отношений. На нормативном уровне установлены следующие направления: «доходы и уровень жизни населения, рынок рабочей силы, занятость и безработица, социально-трудовые процессы на предприятиях, в учреждениях и других организациях, условия и охрана труда, социально-демографические и миграционные процессы»¹⁵. Информационной базой являются официальная статистика, данные некоторых предприятий, передающих сведения на договорной основе вне рамок статистических наблюдений, показатели выборочных обследований, а также результаты специальных соцопросов населения.

Ненормативным, но более широким по содержанию является мониторинг социально-экономических процессов: экономической динамики, стабильности социально-экономической сферы, уровня жизни населения, состояния рынка труда, демографических процессов (перемещения населения, рождаемости, смертности), а также динамики финансовой сферы. Заметим, что в научной литературе также наличествует понятие мониторинга социально-экономической обстановки на территории, под которым понимается «процесс системного наблюдения за ходом и характером изменения в различных сферах жизнедеятельности» [11, с. 13], что по сути тождественно мониторингу социально-экономических процессов.

ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ, ПРИНЦИПЫ И НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

К ним относятся организационная (выбор объекта исследования, ключевых количественных показателей), информационная (формирование соответствующего эмпирического материала, подлежащего интерпретации), контрольная (установление степени соответствия наблюдаемых явлений установленным нормативам, фиксация отклонений дескриптивного от нормативного), аналитическая (теоретическую обработку материала путем выявления причин, условий, факторов и детерминант), а также коммуникативная (передачу и обмен информации) функции.

Из основных принципов мониторинга необходимо выделить: целенаправленность, системность, сопоставимость данных, комплексность, непрерывность осуществления.

Ключевыми направлениями мониторинга социально-экономических процессов (который проводится на различных уровнях – от общегосударственного до местного) являются мониторинг качества жизни населения, экономико-географического и ресурсного потенциала, рынка труда, производства, финансово-бюджетной сферы, социальной инфраструктуры, инвестиционной привлекательности, науки и инноваций, проблемных сфер. При этом на каждом уровне мониторинг может быть как тотальным – охватывающим всю социально-экономическую плоскость, так и сегментированным, например, мониторингом трудоустройства молодежи [18], продовольственной безопасности [19], финансово-экономического состояния регионов и пр.

ВЫВОДЫ

Несмотря на различные подходы к трактовке мониторинга, определению этого понятия (в которых мониторинг представлен как родовое или как видовое понятие), с точки зрения логического подхода мониторинг является общим, собирающим понятием.

Понятие социально-экономического мониторинга является видовым по отношению к родовому понятию мониторинга. Социально-экономический мониторинг содержит признаки указанного родового понятия, но имеет видовое отличие, обусловленное особенностями наблюдаемого объекта, процесса.

Наиболее общими характерными теоретико-методологическими особенностями организации и проведения социально-экономических мониторингов являются следующие:

- основное отличие социально-экономических (подчиненных общим теоретико-методологическим положениям о мониторингах и представляющих собой набор классических методов исследования) от финансово-экономических мониторингов (финансового и налогового) состоит в том, что последние являются нормативными мероприятиями государственного контроля;
- ненормативный статус социально-экономических мониторингов свидетельствует о преимущественном участии в их организации и проведении представителей научного сообщества, а не государственных органов;

¹⁵ Там же.

- мониторинг социально-экономических процессов (наиболее общий из социально-экономических мониторингов) в зависимости от потребностей исследователя может быть разделен на любые узкосегментированные направления.

Приведенные выводы могут представить интерес для широкого круга научных работников, занимающихся исследованиями в социально-экономической сфере, а также для работников федеральных и региональных органов государственной власти.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Реформатский А. А. Что такое термин и терминология? В кн.: История отечественного терминоведения. Классики терминоведения: очерк и хрестоматия. Т. 1. М.: Московский лицей. 1994. 392 с.
2. Зуев В. М., Мусатова Л. А., Вертиль В. В. Финансы (теоретико-методологические и практические аспекты рассмотрения понятия «финансы»): учеб. пособие. Екатеринбург: изд-во Екатеринбургского экономико-технологического колледжа, 2013. 64 с.
3. Берган С. Квалификация – осмысление понятия. М.: Аванглион-Принт, 2013. 348 с.
4. Волошина И. А., Новиков П. Н., Зуев В. М. Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии// Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016;(10):85-97.
5. Строгович М. С. Логика, 3-е изд. М., 2010.
6. Гетманова А. Д. Логика. М., 2008.
7. Кондаков Н. И. Логический словарь. М.: Наука, 1971. 656 с.
8. Волошина И. А., Новиков П. Н. Понятие навыка в составе образовательной и профессионально-трудовой терминологии// Социально-трудовые исследования. 2020; 3(40):68-80.
9. Голованова Н. В. Межбюджетные трансферы: многообразие терминов и российская практика// Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2018;(2)24-35.
10. Зуев В. М., Новиков П. Н. Мониторинг и прогнозирование профессионального образования: Научно-практическое пособие. М.: РГАТиЗ, 1999. 80 с.
11. Зандер Е. В. Мониторинг социально-экономических процессов на территории региона: Учебное пособие. Красноярск, Сибирский федеральный университет. 2016. 352 с.
12. Маторин С. И., Жихарев А. Г., Зимовец О. А., Тубольцев М. Ф., Кондратенко А. А. Теория систем и системный анализ. М.: КноРус, 2021. 455 с.
13. Бахрах Д. Н., Российский Б. В., Стариков Ю. Н. Административное право. М.: Издательство НОРМА, 2005. 800 с.
14. Административное право Российской Федерации / коллектив авторов; под ред. А. В. Мелехина. М.: ЮСТИЦИЯ, 2021. 616 с.
15. Матвеева Н. С. Международный опыт осуществления государственного финансового контроля// Финансовый журнал. 2020;(2):69-95.
16. Буторин А. В. Основы государственного и муниципального управления: Учебное пособие. М.: КНОРУС, 2022. 186 с.
17. Корнеева Т. А. Мониторинг системы внутреннего контроля // Znanium.com. 2016;(1-12):263, 262-264.
18. Авраамова Е. М., Клячко Т. Л., Логинов Д. М., Семионова Е. А. Мониторинг трудоустройства молодежи. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. 60 с.
19. Шагайда Н. И., Узун В. Я. Продовольственная безопасность в России: мониторинг, тенденции и угрозы. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. 110 с.

REFERENCES

1. Reformatsky A.A. What is the term and terminology? In the book: The History of Russian Terminology. Classics of Terminology: essay and anthology. Vol. 1. Moscow: Moscow Lyceum; 1994. 392 p. (In Russ.).
2. Zuev V.M., Musatova L.A., Vertil V.V. Finance (theoretical, methodological and practical aspects of the consideration of the concept of "finance"): textbook.stipend. Yekaterinburg: Publishing house of the Yekaterinburg College of Economics and Technology; 2013. 64 p. (In Russ.).
3. Bergan S. Qualification – comprehension of the concept. Moscow: Avanglion-Print; 2013. 348 p. (In Russ.).
4. Voloshina I.A., Novikov P.N., Zuev V.M. The concept of a profession as part of professional-labor and educational terminology. National Interests: Priorities and Security. 2016;(10);85-97. (In Russ.).
5. Strogovich M.S. Logic, 3rd ed. Moscow. 2010. (In Russ.).
6. Getmanova A.D. Logic. Moscow. 2008. (In Russ.).
7. Kondakov N.I. Logical Dictionary. Moscow: Nauka; 1971. 656 p. (In Russ.).
8. Voloshina I.A., Novikov P.N. The concept of skill as part of educational and professional-labor terminology. Social and Labor Research. 2020;40(3):68-80. (In Russ.).
9. Golovanova N.V. Inter-budgetary transfers: a variety of terms and Russian practice. Research Financial Institute. Financial Journal. 2018;(2):24-35. (In Russ.).
10. Zuev V. M., Novikov P. N. Monitoring and forecasting of vocational education: A scientific and practical guide. Moscow: RGATiZ; 1999. 80 p. (In Russ.).
11. Zander E. V. Monitoring of socio-economic processes in the region: A textbook. Krasnoyarsk, Siberian Federal University. 2016. 352 p. (In Russ.).
12. Matorin S. I., Zhikharev A. G., Zimovets O. A., Tuboltsev M. F., Kondratenko A. A. Theory of systems and system analysis. Moscow: KnoRus; 2021. 455 p. (In Russ.).
13. Bakhrakh D. N., Rossiyskiy B. V., Starilov Yu. N. Administrative law. Moscow: Publishing house NORMA; 2005. 800 p. (In Russ.).
14. Administrative law of the Russian Federation / collective of authors; edited by A.V. Melekhin. Moscow: JUSTICE; 2021. 616 p. (In Russ.).
15. Matveeva N.S. International experience in the implementation of state financial control. Financial Journal. 2020;(2):69-95. (In Russ.).
16. Butorin A.V. Fundamentals of state and municipal management: Textbook. Moscow: KNORUS; 2022. 186 p. (In Russ.).
17. Korneeva T.A. Monitoring of the internal control system. Znanium.com. 2016;(1-12):263,262-264. (In Russ.).
18. Avraamova E.M., Klyachko T. L., Loginov D. M., Semionova E. A. Monitoring of youth employment. Moscow: Publishing House "Delo" RANEPА; 2018. 60 p. (In Russ.).
19. Shagaida N.I., Uzun V.Ya. Food security in Russia: monitoring, trends and threats. Moscow: Publishing House "Delo" RANEPА; 2015. 110 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Дмитрий Николаевич Платыгин – кандидат социологических наук, генеральный директор Всероссийского научно-исследовательского института труда, Москва, Россия
Dmitrii N. Platygin – Cand. Sci. (Sociol.), General Director, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0003-4402-0479>
dplatygin@vcot.info



Владимир Михайлович Смирнов – доктор экономических наук, доцент, заместитель генерального директора Всероссийского научно-исследовательского института труда, Москва, Россия
Vladimir M. Smirnov – Dr. Sci. (Econ.), Associate Professor, Deputy General Director, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0002-5587-3495>
vsmirnov@vcot.info



Петр Николаевич Новиков – доктор педагогических наук, профессор, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России; главный научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета, Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России, Москва, Россия
Petr N. Novikov – Dr. Sci. (Pedagog.), Professor, Senior Researcher at the Center for the Development of Professional Qualifications, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia; Chief Researcher at the Center for Accounting Methodology, Financial Research Institute of the Ministry of Finance of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5299-181X>
novikov_vgna@hotmail.com

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Платыгин Д.Н. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ полученных результатов, формулирование выводов исследования.

Смирнов В.М. – подготовка общей концепции исследования, конкретизация методов анализа, содержательный анализ полученных результатов, анализ материалов, анализ научной литературы, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи.

Новиков П.Н. – применение логического подхода к объекту исследования, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Platygin D.N. – supervised the research, defined the aim of the study, analyzed the results, and wrote the research conclusions.

Smirnov V.M. – developed the conceptual framework of the study, identified the analysis methods, performed a substantive analysis of the results, analyzed the materials, scientific literature analysis, interpreted the results, substantiated the theoretical and methodological provisions, developed the concept and methodology of the article.

Novikov P.N. – applied a logical approach to the object of research, considered the concept under study as a system, results analysis, and wrote the research conclusions.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 11.07.2022; после рецензирования 20.07.2022, принята к публикации 21.07.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 11.07.2022; revised on 20.07.2022 and accepted for publication on 21.07.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-18-26

УДК 331.104

JEL J21; J40; J46

ЦИФРОВЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ СОЦИОТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ СИСТЕМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ТРУДОВОЙ АСПЕКТ

А.А. Разумов^а, И.В. Цыганкова^б^а Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия^б Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Санкт-Петербург, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – социотехнологическая система организации. **Цель** исследования – выявление ключевых элементов данной системы, основных взаимосвязей между ними, определение степени их воздействия на конкурентоспособность организации. **Методы** исследования: системный и сравнительный подходы, структурный и статистический анализ данных предприятий. По результатам проведенного исследования в организациях различных видов экономической деятельности г. Санкт-Петербурга были выделены, охарактеризованы и классифицированы 5 основных групп элементов, оказывающих наибольшее воздействие на конкурентоспособность организации. В первую группу входят технические элементы (машины, приборы, оборудование, инструменты и приспособления), во вторую – технологические (алгоритм действий по диагностике или изменению состояния предмета труда, методы и способы производства, оказания услуг, управления), в третью – социальные элементы внутренней среды (компетенции персонала, мотивационные и ценностные установки работников, организационная структура управления, функциональные взаимосвязи и рациональность распределения функций), в четвертую – социальные элементы внешней среды (государственные социальные институты, организации-конкуренты и организации-партнеры), в пятую – информационные технологии и коммуникационные системы. Авторы приходят к **выводу**, что цифровизация является одним из самых значимых факторов трансформации социотехнологической системы, поскольку оказывает сильное влияние на социальные элементы внутренней среды организации и на технологическую группу элементов, что влечет за собой изменение профессиональных компетенций работников, сокращение их численности и затрат времени на выполнение многих трудовых функций, способствует повышению качества и точности выполнения работ во многих сферах, дает возможность построения прямых связей между поставщиками и потребителями, позволяет использовать новые формы занятости (работа со свободным началом и окончанием рабочего дня, дистанционная занятость, использование труда фрилансеров). Полученные в процессе исследования **результаты** могут быть использованы компаниями различного профиля при разработке корпоративных программ по повышению их конкурентоспособности.

Ключевые слова: предприятия и организации; цифровизация; информационные и коммуникационные технологии; управление; конкурентоспособность организации; трудовые функции; нестандартная занятость; социотехнологическая система.

Для цитирования: Разумов А.А., Цыганкова И.В. Цифровые факторы развития социотехнологических систем в современной организации: трудовой аспект. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):18-26. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-18-26.

ORIGINAL PAPER

DIGITAL FACTORS OF THE DEVELOPMENT OF THE SOCIOTECHNOLOGICAL SYSTEMS IN THE MODERN ORGANIZATION: A LABOR PERSPECTIVE

А.А. Razumov^а, I.V. Tsygankova^б^а Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia^б North-West Institute of Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, St. Petersburg, Russia

ABSTRACT

The object of the paper is the socio-technological system of an organization. **The study aims** to identify the key elements of this system, and the main relationships between them, determining their impact on the competitiveness of the organization. The authors use the following research **methods**: systematic and comparative approaches, as well as structural and statistical analysis of enterprise data. According to the research results in organizations of various types of economic activity in St. Petersburg, 5 main groups of elements that have the greatest impact on the competitiveness of the organization were identified, characterized, and classified. The first group includes technical elements (machines, devices, equipment, tools, and fixtures), the second group

includes technological elements (algorithm of actions for diagnosing or changing the state of the object of labor, methods, and means of production, provision of services, management), the third group – social elements of the internal environment (personnel competencies, motivational and value attitudes of employees, the organizational structure of management, functional relationships, and rational distribution of functions), the fourth group – social elements of the external environment (public social institutions, competing organizations, and partner organizations), and the fifth group – information technology and communication systems. The authors **conclude** that digitalization is one of the most significant drivers of the transformation of the sociotechnological system since it has a strong impact on the social elements of the internal environment of the organization and on the elements of the technological group. The consequences of this influence entail changes in the professional competencies of employees, a reduction in the number of employees and the time spent on performing many labor functions, improving the quality and accuracy of work in many areas, contributing to building direct links between suppliers and consumers, allowing new forms of employment in the organization (flexible working hours, remote employment, the use of freelancers). The **results** obtained can be used by companies of various profiles in the development of corporate programs to improve their competitiveness.

Keywords: enterprises and organizations; digitalization; information and communication technologies; management; competitiveness of the organization; labor functions, non-standard employment; sociotechnological system.

For citation: Razumov A.A., Tsygankova I.V. Digital factors of the development of the sociotechnological systems in the modern organization: A labor perspective. *Social and labor research*. 2022;48(3):18-26. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-18-26.

ВВЕДЕНИЕ

Теория, обосновывающая целесообразность формирования системы, состоящей из совокупности взаимосвязанных ее элементов, включающих техническую и социальную составляющую, была разработана в Великобритании в 50-х гг. XX в. Она появилась под влиянием автоматизации и механизации трудовых процессов, выполняемых рабочими промышленных предприятий. Основоположники теории Э. Трист, Ф. Эмери и А.К. Райс в своих исследованиях пришли к выводу о том, что наиболее эффективное применение техники и технологий наблюдалось при использовании труда рабочих групп, в которых персонал обладал широким набором навыков [1].

Как отмечает В.Ф. Потуданская, «...на текущий момент не сложилось единого определения понятия «социотехнологические системы», что связано как с различиями в подходах, применяемых в разных странах, так и с рассмотрением данного вопроса в ряде научных направлений: технике, социологии, экономике, эргономике, психологии» [2, с. 4]. Следует отметить, что для обозначения систем, представляющих собой взаимодействие технических и социальных элементов в рамках единого целого, употребляется различная терминология. Так, Д.В. Ефременко, О.Н. Яницкий и П.О. Ермолаева используют термин «социобиотехнические системы», рассматривая процессы взаимодействия социальной, природной и технической компоненты на уровне всего общества в целом, подчеркивая при этом, что на уровне организации целесообразно рассматривать только техническую и социальную составляющие [3].

Многие российские исследователи (В.Ф. Потуданская, В.В. Шалай, М. Мизя, Т.В. Новикова), изучая процессы взаимодействия социальных и технических элементов на уровне организации,

применяют термин «социотехнологические системы», делая акцент на важности применяемых технологий и подчеркивая, что именно трансформация технологий в современных условиях оказывает наибольшее влияние на систему в целом [4; 2; 5]. И.М. Ажимухамедов использует понятие «социотехнические системы», выделяя их такие признаки, как функционирование в условиях неопределенности, нечеткие связи между отдельными элементами и различными подсистемами, сложность создания математической модели, описывающей особенности функционирования системы [6]. Как отмечают многие авторы, важной технологической составляющей является трактовка социотехнологических систем как совокупности технологических этапов, объединяющих процесс производства товаров или услуг на разных стадиях жизненного цикла проекта. Важным инструментарием проектного подхода является разработка математических моделей социотехнических систем, которые позволяют более четко описать взаимодействие элементов, их соподчиненность внутри этих систем (группы, распределение ролей) и других категорий, из которых складывается данная система.

В современной зарубежной литературе в основном применяется термин «социотехнические системы». J. Ladyman, J. Lambert, и K. Wiesner выделяют такие свойства социотехнических систем, как динамичность (что объясняется адаптивным поведением и способностью к обучению и развитию со стороны работников); открытость и подверженность влиянию извне; стохастичность (вероятностный характер изменений в системе, поскольку индивидуальность человека обуславливает многовариантность его поведения) [7]. При этом немецкий исследователь J. Dräger рассматривает социотехнические системы как осно-

ву функциональной безопасности организации [8]. Итальянский ученый S. Pizziol отмечает, что в социотехнической системе есть как человеческая, так и техническая компонента, но при этом они играют совершенно разные роли: техническая создает риски, а социальная – напротив, призвана снизить риски с помощью человеческого контроля за техническими процессами и управления ими [9].

Р. Bittner и F. Remmers говорят о том, что в современном мире на социотехническую систему промышленного предприятия оказывает сильное влияние цифровизация: повсеместное использование информационных и коммуникационных технологий воздействует на человеческие коммуникации, потребление, производство, трудовую деятельность, в современном мире опережающими темпами развиваются цифровые формы труда и производства [10].

Анализ российской и зарубежной научной литературы позволяет сделать следующие выводы:

- при обозначении систем, в которых взаимодействуют технические, технологические и социальные элементы на уровне организации, отсутствует единство терминологии;
- социотехнические и социотехнологические системы исследуются преимущественно на промышленных предприятиях, в организациях сферы услуг им почти не уделяется внимание;
- различные исследователи выделяют разные элементы систем;
- функционирование таких систем не рассматривается с точки зрения повышения конкурентоспособности организации.

Мы полагаем, что использование термина «социотехнологическая система» более целесообразно, поскольку позволяет применять его как для промышленных предприятий, так и для организаций сферы услуг, в которых ключевую роль играет не техника, а технологии оказания услуг, взаимодействия с потребителями, управления и т.д.

ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИОТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ И УРОВЕНЬ ИХ ВЛИЯНИЯ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ И СОЦИУМ

Поскольку социотехнологическая система является сложной, многоуровневой структурой, включающей в себя различные элементы и определяющей конкурентоспособность организации, объем и качество производимой продукции (ока-

зываемых услуг), затраты и эффективность использования материальных, трудовых, денежных, временных ресурсов, актуальной задачей является ее декомпозиция, а также выявление соподчиненности различных ее элементов и определение уровня их влияния на конкурентоспособность организации.

В последние годы под влиянием цифровизации и развития информационных систем и технологий социотехнологические системы переживают период трансформации, вследствие чего меняются характер и организация труда, что в конечном итоге оказывает воздействие как на конкурентоспособность организации, так и на социум, в котором она функционирует (рис. 1).

В ходе исследования мы попытались выявить ключевые элементы и определить основные характеристики социотехнологических систем организаций, факторы, влияющие на их структуру и содержание в современных условиях, а также основные направления и методы, позволяющие разработать комплекс мероприятий по повышению конкурентоспособности данных компаний.

Социотехнологическая система организации объединяет технику, технологии и работников в едином процессе производства товаров или оказания услуг и существенным образом влияет на конкурентоспособность организации. Ее эффективное функционирование возможно только при рациональном взаимодействии ее отдельных элементов. В рамках модели социотехнологической системы можно выделить технико-технологическую (ТТС) и социальную составляющую (рис.1). Технико-технологический компонент включает такие технические элементы, как машины, приборы, оборудование; инструменты и приспособления, технические характеристики которых напрямую влияют на производительность труда работников и, в конечном итоге, – на объем выпускаемой продукции, используемого сырья, материалов, потребляемой электро- и других видов энергии, во многом определяя качество производимых изделий или оказываемых услуг и их себестоимость.

Применяемые приборы позволяют осуществлять точную диагностику процесса производства или оказания услуг, предотвращать нарушения в работе машин и оборудования, избегать отклонения от заданного технологического цикла. Инструменты и приспособления позволяют снизить тяжесть и напряженность труда, а также оптимизировать временные затраты на выполнение трудовых функций.



Рис. 1 / Fig. 1. Элементы социотехнологической системы организации / Elements of the sociotechnological system of an organization
 Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Не менее важным элементом ТТС являются технологии (методы и способы производства, оказания услуг, управления, а также алгоритм действий по диагностике, реализации трудового процесса или изменению состояния предметов труда).

В последние годы повышается роль технологий обработки информации. Применение современных компьютерных программ и приложений (SAP (Systeme, Anwendungen und Produkte in der Datenverarbeitung), SAP Success Factors Employee Central, SAP Ariba Supplier, SAP Predictive Analytics) сокращает время на расчет и анализ экономических показателей, на обработку результатов маркетинговых и социологических исследований, позволяет эффективно вести учет [11]. Информационные системы и цифровые технологии, являясь одним из основных факторов трансформации социотехнологической системы организации, способствуют распространению и внедрению новой техники, технологий производства и управления, меняют организацию, характер и содержание труда, место и роль работника в трудовом процессе, ведут к трансформации трудовых функций и форм занятости.

Социальная составляющая объединяет социальные элементы (компетенции работников, их мотивационные установки, организационная структура управления, внутрикорпоративные функциональные взаимосвязи) внутренней и внешней среды организации.

Профессиональные компетенции сотрудников представляют собой комплекс знаний, умений, навыков сотрудников, необходимых для

успешного выполнения профессиональной деятельности. Компетенции персонала определяют возможности организации создавать и внедрять инновации, трансформировать работу организации исходя из быстро меняющихся условий и требований внешней среды. Современная техника и технологии, применяемые в организации, будут бесполезны, если профессиональные компетенции сотрудников не сформированы и не позволяют эффективно их использовать. Управленческие компетенции позволяют принимать верные управленческие решения, существенно повышая конкурентоспособность компании.

Мотивация сотрудников и отношение к труду являются важным элементом социотехнологической системы, поскольку формируют успешное взаимодействие с клиентами и потребителями, определяют качество работ и услуг, влияют на отзывы и лояльность потребителей. Мотивационные установки во многом зависят от существующих в организации систем оплаты труда и нематериальной мотивации, а также от организационной культуры. Отсутствие эффективных мотивационных стимулов (даже при условии наличия современной техники и технологий, требуемых профессиональных и управленческих компетенций у персонала) может привести к нарушениям функционирования всей социотехнологической системы.

Организационная структура управления может способствовать или препятствовать реализации важных стратегических задач организации. Несовершенство организационной структуры приводит к искажению информации, развитию

бюрократии, затрудняет правильное и своевременное принятие управленческих решений и, как следствие, отрицательно влияет на работу всей социотехнологической системы.

Распределение функций между отдельными должностями осуществляется на основе требуемых ключевых компетенций по каждой должности и специфики вида экономической деятельности организации. Рациональность их распределения определяет эффективность функциональных взаимосвязей. Неполнота или отсутствие требуемых функций, наличие дублируемых, а также не соответствующих определенным должностям осложняют работу социотехнологической системы.

С одной стороны, социальные элементы внутренней среды организации характеризуются сложностью и многогранностью, с другой – в организации всегда существует возможность анализа их состояния, планирования и изменения. Таким образом, управленческое воздействие на социальные элементы внутренней среды организации может быть достаточно результативным и эффективным.

Социальные элементы внешней среды организации включают информационные системы и цифровые технологии; государственные и социальные институты, а также другие организации, среди которых можно выделить конкурентов и партнеров. Организации-партнеры создают условия для успешной кооперации, что позволяет повысить эффективность работы организации, снизить риски, повысить конкурентоспособность. Предприятия-конкуренты создают угрозы и ограничения в деятельности организации, оказывая влияние на цену продукции и услуг, стандарты качества, объем производства и т.д., что, в свою очередь, оказывает косвенное влияние на социотехнологическую систему и особенности ее функционирования.

Государственные и социальные институты, являясь основными механизмами регламентации общественной жизни, регулируют отношения в социально-экономической и культурной жизни общества, создают условия, ограничения и возможности развития как всей организации, так и ее социотехнологической системы. Социальные институты представляют собой структурные образования, главной функцией которых является удовлетворение социальных потребностей общества. К государственным институтам относят социальные институты, связанные с осуществлением власти и общественным управлением.

Отношения в социуме также меняются в результате трансформации социотехнологических систем организаций. Изменение технологической составляющей (методов и способов производства, алгоритма действий по диагностике или изменению состояния предметов труда) оказывает влияние на требуемые компетенции работников организаций. В последние годы для успешного выполнения трудовых задач становится необходимым наличие так называемых «цифровых» компетенций, предполагающих умение работать с универсальными и специализированными компьютерными программами. К «цифровым» компетенциям также относится умение применять в профессиональной деятельности современные средства коммуникации, позволяющие трудиться в дистанционном режиме, – «Teams», «Zoom», «Телемост», и навыки использования онлайн-средств сбора информации, необходимой при проведении маркетинговых и социологических исследований, – «Google-формы», «SurveyMonkey», «Анкетолог». Онлайн-средства сбора информации применяются в организациях различных видов экономической деятельности при изучении определенной целевой аудитории, ее потребностей, получении актуальной информации для бизнеса о рынке, реакции потребителей на продукт, бренд и т.д.

Применение новых форм занятости, получивших распространение вследствие широкого использования цифровых технологий, в том числе дистанционной работы, ведет к трансформации коммуникаций между сотрудниками, как в отдельных организациях, так и в обществе в целом. Возможность трудиться удаленно воздействует на различные аспекты жизни людей – от возможности трудоустройства на предприятии или в организации, расположенной в другом городе, регионе или даже стране, до решения организационных вопросов, связанных с профессиональной деятельностью, в удаленном формате.

ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИОТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ СИСТЕМ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В 2020-2021 гг. нами было проведено исследование на промышленных предприятиях и в организациях торговли и сервиса г. Санкт-Петербурга (Россия), результаты которого позволяют нам утверждать, что цифровизация оказывает воздействие на социотехнологические системы организаций по трем направлениям, влияя на:

Таблица 1 / Table 1

Применение нестандартных форм занятости, связанных с использованием цифровых технологий / Application of non-standard employment related to the use of digital technologies

Название предприятия / Organization	Вид экономической деятельности / Type of economic activity	Нестандартная занятость, связанная с применением цифровых технологий; удельный вес работающих / Non-standard employment related to the use of digital technologies; proportion of employees	
		2019 г. / 2019	2020 г. / 2020
ЗАО «Центральный научно-исследовательский институт судового машиностроения»	Судостроение	Работа с гибким началом и окончанием рабочего дня; труд фрилансеров (по договорам ГПХ); 6 % от среднесписочной численности	Работа с гибким началом и окончанием рабочего дня; телетруд (дистанционная работа); от 10 до 13 % в разные месяцы года
НИИ детской онкологии, гематологии и трансплантологии им. Р.М. Горбачевой	Здравоохранение	—	Телетруд; 8 % дистанционных работников (лица в возрасте старше 60 лет, некоторые руководители)

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors

- содержание и продолжительность трудовых функций;
- формы занятости сотрудников предприятий и, как следствие, – на организацию труда, распределение рабочего времени;
- подходы к управлению сотрудниками предприятий и организаций.

Производственники, представители торговли и сервиса широко и активно применяя различные программные продукты практически во всех сферах деятельности (закупки, аналитические исследования, финансовое планирование и анализ, финансовый и кадровый менеджмент, обслуживание клиентов, реализация готовой продукции и т.д.) [12, с. 50] добились существенного сокращения затрат времени при выполнении трудовых процессов, удельного веса трудовых движений и действий, связанных с выполнением рутинных, «шаблонных» операций (заполнение и проверка документов, расчет данных и т.д.) [12, с. 51], трансформировали трудовые функции сотрудников, пересмотрели нормы труда (времени, выработки), поскольку нормирование выступает эффективной мерой затрат труда¹.

Возрос удельный вес действий, предполагающих коммуникацию с потребителями, клиентами, другими сотрудниками, повышается доля умственного труда и творческой составляющей в трудовой деятельности руководителей и специалистов различного уровня.

За последнее десятилетие в различных российских организациях нашли широкое применение различные формы нестандартной занятости [13, с. 122–134; 14], в том числе ее гибких форм [11, с. 84–85]. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) в настоящее время не ведет учет многих новых форм нестандартной занятости, появившихся на российском рынке

труда в последнее десятилетие (не оценивается численность фрилансеров в масштабе всей страны; численность дистанционных и удаленных работников; работников, которые трудятся в рамках платформенной занятости и т.д.). В этой связи в целях выявления степени распространения нестандартных форм занятости, появившихся благодаря развитию цифровых технологий, нами был применен метод анализа данных оперативного учета деятельности предприятий и организаций в ряде организаций г. Санкт-Петербурга: ЗАО «Центральный научно-исследовательский институт судового машиностроения» (ЦНИИ СМ); научно-исследовательском институте детской онкологии, гематологии и трансплантологии им. Р.М. Горбачевой (НИИ ДОГиТ); Санкт-Петербургском государственном экономическом университете (СПбГЭУ); Северо-Западном институте управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы (СЗИУ РАНХиГС); Российском государственном педагогическом университете им. А.И. Герцена (РГПУ им. А.И. Герцена).

Благодаря цифровым технологиям в данных организациях получили развитие такие формы нестандартной занятости, как дистанционная работа (телетруд), работа с гибким началом и окончанием рабочего дня, фриланс.

Анализ данных оперативного учета показал, что в ЗАО «Центральный научно-исследовательский институт судового машиностроения» уже в 2019 г. применялись работа с гибким началом и окончанием рабочего дня и фриланс (табл. 1), в 2020 г. – работа с гибким началом и окончанием рабочего дня и телетруд.

В НИИ детской онкологии, гематологии и трансплантологии им. Р.М. Горбачевой до 2020 г. нестандартные формы занятости, связанные с развитием цифровых технологий, не использовались, а в 2020 г. для ограниченного круга сотрудников стала применяться дистанционная работа.

¹ Социально-трудовые отношения в современной России: проблемы и решения: монография / под ред. А. А. Разумова. М., Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. 280 с.

Применение дистанционной занятости для различных групп работников на предприятиях и в организациях г. Санкт-Петербурга в 2020–2021 гг. / Remote work for various groups of employees of enterprises and organizations in St. Petersburg in 2020-2021

Показатель / Indicator	ЦНИИ СМ / Central Research Institute For Special Machinery	НИИ ДОГиТ / Research Institute of Pediatric Oncology, Hematology and Transplantology	СПбГЭУ / St. Petersburg State University of Economics	РГПУ им. А.И. Герцена / Herzen University	СЗИУ РАНХиГС / North-West Institute of Management, Branch of RANEPA
Группы дистанционных работников	С марта 2020 г. до февраля 2021 г. – инженеры-конструкторы, инженеры-проектировщики	С марта 2020 г. до февраля 2021 г. – работники в возрасте старше 60 лет, некоторые руководители	С марта 2020 г. до февраля 2021 г. – все сотрудники из числа профессорско-преподавательского состава; в настоящее время – работники в возрасте старше 60 лет. Для остальных возрастных групп применяется дистанционная занятость в сочетании со стандартной формой работы		

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

Телетруд (дистанционная работа) получила широкое распространение благодаря развитию цифровых и телекоммуникационных систем в 2020-2021 гг. в условиях пандемии и применялась как на промышленных предприятиях, так и в организациях непромышленной сферы (табл. 2).

Вследствие дальнейшего распространения COVID-19, дистанционная занятость все шире используется в сфере высшего профессионального образования, например, при организации учебного процесса для студентов заочной формы обучения.

Применение цифровых технологий привело к изменению подходов к учету отработанного времени для сотрудников, которые трудятся дистанционно. Так, в обследованных нами образовательных организациях высшего профессионального образования для контроля рабочего времени преподавателей, которые проводят аудиторские занятия удаленно, применяются программы “Teams”, “Zoom” и “Телемост” с использованием функции записи, что позволяет не только контролировать сам факт проведения занятий, но и проверять их качество. Студентам такой подход дает дополнительные возможности повторного просмотра записи занятий, что позволяет более качественно усвоить преподаваемый материал.

Для контроля внеаудиторной работы преподавателей обследованных учреждений высшего профессионального образования использовались программы “Moodle”, “Canvas”, “Edmodo”, “iSpring Learn” и т.д., позволяющие создавать как индивидуальные, так и групповые онлайн-курсы, наполняя их различным контентом для решения различных образовательных задач. При этом существует возможность оценить не только время, затраченное на работу со студентами, но и компетенции преподавателя.

На промышленных предприятиях для учета рабочего времени и информационной без-

опасности рабочих мест применяются многофункциональные программы “BitCop”, “StaffCop Enterprise”, позволяющие осуществлять контроль за сделанными скриншотами экранов и снимками с веб-камер, вести мониторинг посещений работниками веб-сайтов, их действий в социальных сетях и сделанных ими поисковых запросов, контролировать и блокировать USB-устройства.

Таким образом, цифровизация меняет как организацию труда сотрудников предприятий, так и формы контроля за трудовым процессом. При этом данное влияние на социотехнологические системы организаций не всегда бывает положительным. Например, в случае отказа руководства компании от тотального дистанционного контроля сотрудников (который снижает трудовую мотивацию и вызывает психологическую усталость), повышается риск снижения производительности труда, поскольку требуемым уровнем самоорганизации обладают далеко не все работники.

Что касается режима работы исключительно в дистанционном формате, то он способствует развитию социальной изоляции сотрудников, снижает эффективность командной работы, препятствует развитию профессиональной карьеры.

ВЫВОДЫ

Полученные результаты доказывают, что цифровизация является важнейшим фактором изменения социотехнологической системы и ее отдельных элементов. Можно согласиться с точкой зрения J. Springer, которая отмечает, что трансформация социотехнологических систем характеризуется не только важнейшими технологическими, но и связанными с ними социальными изменениями. При этом автор подчеркивает, что каждая компания должна разрабатывать свою индивидуальную концепцию социотехнической системы [15].

Большинство российских и зарубежных авторов признавая важность влияния цифровых технологий на деятельность организации, при этом полагают, что любые изменения в социотехнической системе создают угрозу стабильности и безопасности деятельности организации [8]. Р. Bittner и F. Remmers подчеркивают, что существенно изменяя нашу жизнь цифровые технологии вместе с тем создают риски для социотехнической системы [10].

Соглашаясь, что трансформация социотехнологических систем под влиянием цифровизации несет в себе определенные риски и угрозы для работы компаний, мы на основании результатов проведенного исследования на предприятиях и в организациях Санкт-Петербурга тем не менее выделили бы и ряд конкурентных преимуществ, связанных с применением данными компаниями современных цифровых технологий:

- изменение профессиональных компетенций работников, необходимость приобретения навыков работы с информационными и коммуникационными системами, умение работать с различными компьютерными программами, соответствующими специфике деятельности;
- сокращение затрат времени на обработку информации, расчет различных технических и экономических показателей, определение тех-

нических параметров изделий и их качественных характеристик и т.д., что в конечном итоге ведет к сокращению численности работников отдельных профессий;

- повышение качества выполнения работ в отдельных сферах деятельности (например, диагностики и лечения в здравоохранении);
- установление прямых связей с поставщиками и потребителями товаров и услуг и отказ от необходимости выстраивания отношений с предприятиями-посредниками;
- ускоренное развитие новых форм занятости – дистанционной работы, фриланса, работы с гибким началом и окончанием рабочего дня;
- формирование новых подходов к управлению сотрудниками организации, основанных на применении дистанционного контроля их деятельности (учет рабочего времени, его отдельных элементов затрат, осуществление информационной безопасности и др.).

Полагаем, что выявление основных характеристик и направлений трансформации социотехнологической системы, их особенностей позволит каждой из петербургских компаний, где проводилось исследование, разрабатывать дополнительный индивидуальный комплекс социотехнологических мероприятий, с целью повышения своей конкурентоспособности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Trist E., Bamforth K. Some social and psychological consequences of the longwall method of coal getting. *Human Relations*, 1951;(4):3–38.
2. Потуданская В.Ф., Мизя М.С. Эволюционное развитие теории социотехнологических систем // *Российское предпринимательство*. 2013;14(7):4–11.
3. Ефременко Д.В., Яницкий О.Н., Ермолаева П.О. О социобиотехнических системах// *Вопросы философии*. 2019;(5):138–147.
4. Мизя М.С., Потуданская В.Ф. Стратифицированный подход к исследованию эффективности труда в условиях функционирования социотехнологической системы предприятия // *Российское предпринимательство*. 2014;15(23):154–160.
5. Потуданская В.Ф., Новикова Т.В., Шалай В.В. Социотехнологические и социоорганизационные системы как компонент инновационного управления предприятием // *Креативная экономика*. 2012; (6 (10)):119–125.
6. Ажмухамедов И.М. Синтез управляющих решений в слабоструктурированных плохо формализуемых социотехнических системах, в: *Управление большими системами: сборник трудов*. М.: изд-во ФГБУН «Институт проблем управления им. В.Д. Трапезникова РАН» // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sintez-upravlyayuschih-resheniy-v-slabo-strukturirovannyh-ploho-formalizuemyh-sotsiotekhnicheskikh-sistemah/viewer> (дата обращения: 05.05.2022).
7. Ladyman J., Lambert J., Wiesner K. What is a Complex System? *European Journal for Philosophy of Science*. 2013;(3 (1));33–67.
8. Dräger J. Soziotechnische Systeme als Herausforderung der Funkzionalen Sicherheit in: *Sonderdruck aus M. Grandt & S. Schmerwitz (Hrsg.). Der Mensch zwischen Automatisierung, Kompetenz und Verantwortung (DGLR-Bericht 2014-01)*. Bonn: Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt – Lilienthal-Oberth e.V. 2014:158.
9. Pizzio S. Conflict prediction in human-machine systems. *Doktorarbeit, Universität Toulouse*, 2013:63.
10. Remmers F., Bittner P. Nachhaltige Personalführung in der digitalisierten Industrie: von der Theorie zur innovativen Methode, in: *Nachhaltigkeit im interdisziplinären Kontext – Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft*, SRH Fernhochschule, Springer Fachmedien, Wiesbaden, 2019:17–32.
11. Разумов А.А., Цыганкова И.В. Гибкая занятость как форма сочетания обучения с работой. / Статья в сборнике: *Костинские чтения. Материалы III Международной научно-практической конференции*. Под ред. Н.В. Локтюхиной, С.А. Шапиро, 2020. С. 84–88.
12. Разумов А.А., Цыганкова И.В. Современные подходы к применению IT-технологий при разработке обоснованных норм труда на предприятиях торговли и сервиса // *Социально-трудовые исследования*. 2021;(1):45–53.
13. Разумов А.А., Цыганкова И.В., Антонова Г.В., Никишина О.Ю. *Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени 2-е издание*. М., Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2019. 171 с.

14. Razumov A., Tsygankova I., Vakhitova L., Ivanova N. Prospects of flexible employment using in the Arctic zone, based on the experience of Saint-Petersburg's enterprises. / IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Volume 678, SCIENTIFIC AND TECHNICAL FINDINGS OF THE ARCTIC EXPLORATION 2020: PRESENT AND FUTURE 10-11 September 2020, Arkhangelsk, Russian Federation. // <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/678/1/012007>.
15. Springer J. Das soziotechnische System. Beispiele aus der Praxis, München, GRIN Verlag, 2017. 18 S.

REFERENCES

1. Trist E., Bamforth K. Some social and psychological consequences of the longwall method of coal getting. Human Relations, 1951;(4):3-38.
2. Potudanskaya V.F., Mizya M.S. Evolutionary development of the theory of sociotechnological systems. Russian Entrepreneurship. 2013;14(7):4-11. (In Russ.).
3. Efremenko D.V., Yanitsky O.N., Ermolaeva P.O. About sociobiotechnical systems. Questions of Philosophy. 2019;(5):138-147. (In Russ.).
4. Mizya M.S., Potudanskaya V.F. Stratified approach to the study of labor efficiency in the conditions of functioning of the sociotechnological system of the enterprise. Russian Entrepreneurship. 2014;15(23):154-160. (In Russ.).
5. Potudanskaya V.F., Novikova T.V., Shalai V.V. Sociotechnological and socio-organizational systems as a component of innovative enterprise management. Creative Economics. 2012; (6(10)):119-125. (In Russ.).
6. Azhmukhamedov I.M. Synthesis of control solutions in poorly structured poorly formalized sociotechnical systems, in: Management of large systems: proceedings. M.: Publishing house of the Federal State Budgetary Institution "V.D. Trapeznikova RAS Institute of Management Problems". URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sintez-upravlyayuschih-resheniy-v-slabo-strukturirovannyh-ploho-formalizuemyh-sotsiotehnicheskikh-sistemah/viewer> (accessed on 05.05.2022).
7. Ladyman J., Lambert J., Wiesner K. What is a Complex System? European Journal for Philosophy of Science. 2013;(3(1));33-67.
8. Dräger J. Soziotechnische Systeme als Herausforderung der Funkzionalen Sicherheit in: Sonderdruck aus M. Grandt & S. Schmerwitz (Ed.). The relationship between automation, competence and responsibility (DGLR Report 2014-01). Bonn: Deutsche Gesellschaft für Luft- und Raumfahrt – Lilienthal-Oberth e.V.; 2014:158.
9. Pizziol S. Conflict prediction in human-machine systems. PhD thesis, University of Toulouse; 2013:63.
10. Remmers F., Bittner P. Sustainable personnel management in the digitized industry: from theory to innovative method, in: Sustainability in an interdisciplinary context – A challenge for business and Society, SRH Fernhochschule, Springer Nachmedien, Wiesbaden; 2019:17-32.
11. Razumov A.A., Tsygankova I.V. Flexible employment as a form of combining training with work. Article in the collection: Kostin readings. Materials of the III International scientific and Practical Conference. Edited by N.V. Loktyukhina, S.A. Shapiro. 2020. 84-88 p. (In Russ.).
12. Razumov A.A., Tsygankova I.V. Modern approaches to the application of IT technologies in the development of sound labor standards in trade and service enterprises. Social and Labor Research. 2021;(1):45-53. (In Russ.).
13. Razumov A.A., Tsygankova I.V., Antonova G.V., Nikishina O.Yu. Non-standard employment as a form of using working time 2nd edition. M., Publishing and Trading Corporation "Dashkov and K"; 2019. 17 p. (In Russ.).
14. Razumov A., Tsygankova I., Vakhitova L., Ivanova N. Prospects of flexible employment using in the Arctic zone, based on the experience of Saint-Petersburg's enterprises. / IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Volume 678, SCIENTIFIC AND TECHNICAL FINDINGS OF THE ARCTIC EXPLORATION 2020: PRESENT AND FUTURE 10-11 September 2020, Arkhangelsk, Russian Federation. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/678/1/012007>.
15. Springer J. The sociotechnical system. Practical examples, Munich, GRIN Verlag; 2017. 18 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



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



Инга Владимировна Цыганкова – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Санкт-Петербург, Россия
Inga V. Tsygankova – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Department of Economics, North-West Institute of Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, St. Petersburg, Russia
<http://orcid.org/0000-0003-0125-4910>
icygankova@list.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 06.06.2022; после рецензирования 16.06.2022, принята к публикации 20.06.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 06.06.2022; reviewed on 16.06.2022, accepted for publication on 20.06.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-27-34

УДК 331; 331.57

JEL J24

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ И ОБОБЩЁННЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ

А.И. Щербаков

РАНХиГС при Президенте Российской Федерации Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования выступают некоторые теоретические аспекты толкования понятия производительности труда и общий социально-экономический контекст понятий эффективности производства и производительности труда. **Целью** работы является формирование методологического подхода к пониманию сущности производительности труда и ее значимости для социально-экономического развития. **Актуальность** исследования обусловлена ролью производительности труда как меры эффективности не только труда, но и производства в целом, особенно, при необходимости производственного прогресса в условиях обострения экономического противостояния. Предполагаемая **научная новизна** состоит, например, в учете трансформации живого труда в овеществленный; в оценке результатов коммерческого продвижения товаров как важного критерия производительности труда в их производстве и др. **Методами** исследования стали: анализ, систематизация, синтез, обобщение, индукция, дедукция, моделирование. При этом разработана модель влияния производительности живого труда на динамику эффективности производства в целом. В ходе исследования получен следующий **результат**: разработан теоретико-методологический подход к пониманию сущности, социального экономического значения и критериев категории «производительность труда». Сделан **вывод** о возрастании роли государственного регулирования производительности труда в условиях внешнего внерыночного давления на экономику страны.

Ключевые слова: эффективность производства; результативность; производительность труда; полезный результат производства; средняя производительность труда; живой труд; овеществленный труд.

Для цитирования: Щербаков А.И. Производительность труда, как экономическая категория и обобщенный показатель эффективности. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):27-34. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-27-34.

ORIGINAL PAPER

LABOR PRODUCTIVITY AS AN ECONOMIC CATEGORY AND A GENERALIZED INDICATOR OF EFFICIENCY

A.I. Shcherbakov

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA),
Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is some theoretical aspects of the interpretation of the concept of labor productivity and the general socio-economic context of the concepts of production efficiency and labor productivity. **The aim** of the research is to form a methodological approach to understanding the essence of labor productivity and its significance for socio-economic development. **The relevance** of the study is due to the role of labor productivity as a measure of the efficiency of not only labor but also production in general, especially if industrial progress is necessary in the conditions of an aggravated economic confrontation. **The scientific novelty** of the paper consists, for example, in taking into account the transformation of living labor into materialized; when evaluating the results of commercial promotion of goods as an important criterion of labor productivity in their production, etc. The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, generalization, induction, deduction, and modeling. The author has developed a model of the impact of human labor productivity on the dynamics of production efficiency as a whole. As the research results, the study presents a theoretical and methodological approach to understanding the essence, socio-economic significance, and criteria of the category "labor productivity". The author **concludes** about the growing role of state regulation of labor productivity in the conditions of external non-market pressure on the country's economy.

Keywords: production efficiency; efficiency; labor productivity; useful result of production; average labor productivity; living labor; materialized labor.

For citation: Shcherbakov A.I. Labor productivity as an economic category and a generalized indicator of efficiency. *Social and labor research*. 2022;48(3):27-34. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-27-34.

ВВЕДЕНИЕ

Под производительностью хозяйственной деятельности в широком смысле слова за рубежом чаще понимается отношение количества произведенных товаров к затратам на их изготовление. Такое понимание в отечественной традиции в большей мере присуще толкованию понятия эффективности производства товаров.

В ранней, постсоветской России, например, высказывалось мнение, что производительность в «широкой общественной концепции» это «умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует». Но производительность это не вопрос вкусов, черт характера, образа мышления отдельных личностей – такое понимание переводит рассматриваемый термин из разряда экономических в разряд психологических терминов.

Иногда можно встретить использование термина «результативность», когда, на самом деле, речь идет о производительности (эффективности). Понятие «эффективность» в таком случае полностью отождествляется с понятием «результативность», что представляется неправомерным. Дело в том, что результативность – это степень достижения поставленной цели, выражаемая в процентах или в коэффициентах. Эффективность или «производительность» – это величина достигнутого производственного результата, воспринимаемая с учетом меры затрат соответствующих ресурсов, т. е. соотношение величины достигнутого результата и объема понесенных при этом затрат.

Трудно согласиться и с некоторыми авторами, утверждающими, что под понятием экономического эффекта «обычно подразумевается увеличение объема производства или сокращение себестоимости продукции после проведения целенаправленных мероприятий». Любой результат после проведения специальных мероприятий по его достижению может рассматриваться как эффект этих мер, например, по расширению рынка сбыта, замене комплектующих и т. д. Таким образом понятие экономический эффект не воспринимается только как увеличение производства или только как уменьшение связанных с ним затрат. Это искусственная натяжка. Когда мы говорим об эффекте, речь идет о достигнутом результате, а не о его экономичности или уровне затрат.

Те же авторы полагают, что «эффективность» – это отношение эффекта к затратам, т. е. отношение увеличения объема производства или сокращения себестоимости к величине затрат. Но в рыночной экономике экономический результат выражается не в количестве произведенной продукции, а в объ-

еме ее продаж, поэтому вышеприведенное определение эффективности не соответствует современным экономическим реалиям.

КОНЦЕПЦИЯ «ОБЩЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ» ПАРЕТО

В учебно-научной литературе толкование эффективности нередко увязывается с именем итальянского инженера, социолога и экономиста Вильфредо Парето (1848–1923). Вкратце оно сводится к следующей формулировке: «Ресурсы распределены эффективно, если никто не может улучшить своего положения, без того, чтобы для кого-то оно не ухудшилось». Итак, это «история» именно о распределении ресурсов производства, а не об использовании факторов производства. В 90-е годы, на этапе перехода от плана к рынку Паретовское определение эффективности также стали иногда использовать в качестве «технологического правила», при соблюдении которого улучшение благосостояния одного человека (фирмы) означало ухудшение благосостояния другого человека (фирмы). То есть для того, чтобы считать экономику эффективной достаточно, чтобы попросту ухудшалось материальное положение одних членов рыночно организованного общества (бедных, например) и улучшалось положение других (богатых). Таким образом, даже падающая экономика (если она при этом монополизируется) может соответствовать Паретовскому критерию эффективности: монополистам делается лучше, остальным производителям – хуже, значит «критерий эффективности» экономики соблюден.

Абсурдность такой оценки, в частности, с точки зрения социального развития, очевидна, однако она полностью соответствует критерию экономической эффективности по Парето.

Проблема «общеекономической эффективности» Парето заключается в неприемлемо низкой степени ее практичности, поскольку предполагает некий абстрактный рынок совершенной конкуренции, при котором экономика автоматически должна достигать эффективности. При этом не учитываются, игнорируются конкретный уровень эффективности и его динамика. С учетом этих и других обстоятельств концепция «общеекономической эффективности» Парето мало применима в социальной рыночной экономике.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

Говоря об эффективности, в первую очередь, следует иметь в виду характер и качество использования ресурсов, а не только и не столько способ их распределения. Поскольку материальные потреб-

ности общества практически безграничны, а ресурсы ограничены, то наибольшее их удовлетворение может обеспечиваться лишь за счет наиболее эффективного использования имеющихся ресурсов.

Эффективность производства и обращения товаров целесообразно определять как соотношение полезного результата и многофакторных производственных затрат. При этом под полезным результатом понимается свершившийся акт рыночного обмена (в этом и состоит, в основном, результат в сфере обращения). Это происходит тогда, когда тот или иной продукт или услуга, работа производятся не для каких-либо личных, благотворительных или иных целей производителя, а именно для реализации на рынке, и тогда, когда она действительно имела место. Когда произведенное изделие, оказанная услуга, или выполненная работа нашли на рынке своего потребителя, значит, тем самым, они были одобрены обществом, оказались ему полезными.

Рост производственной эффективности, которую иногда называют многофакторной производительностью (имея в виду, что на нее оказывают воздействие практически все факторы производства и обращения) в долгосрочном периоде означает лучшее использование трудовых, финансовых, материальных, энергетических, технологических и других ресурсов, устойчивое и восходящее развитие экономики. Однако в краткосрочном периоде или в микроэкономическом плане увеличение этого показателя не обязательно свидетельствует о повышении уровня и качества жизни, то есть социальной составляющей экономического развития. При снижении же данного показателя неизбежно наступает не только экономический, но и социальный спад.

Необходимо подчеркнуть глобальную значимость этого показателя: страны с не самыми большими материальными и энергетическими ресурсами, но с высоким уровнем производственной эффективности при прочих равных условиях, лидируют не только в экономической, но и социально-культурной и геополитической сферах.

Для того чтобы определить уровень эффективности производства товаров используется ряд индикаторов состояния использования соответствующих факторов производства: труда, производственных фондов, материальных затрат, различных видов энергии, природных условий и др. Например, такой показатель, как фондоотдача (капиталоотдача) оценивает уровень использования производственных фондов (соотношения результатов производства с их стоимостью, включая средства труда, используемые в производстве

не менее года). Показателем использования основных фондов является также и фондоемкость (капиталоемкость), характеризующая уровень соотношения средней стоимости основных производственных фондов с объемом реализованной продукции. Что касается эффективности использования сырья и материалов, то соотношение их стоимости со стоимостью товаров продукции и услуг определяется уровнем материалоемкости. Чем ниже два последних показателя, тем эффективнее производство одного и того же объема тех же товаров.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: РАЗНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ И ИЗМЕРЕНИЮ

Что касается понятия эффективности использования труда, точнее, производительности труда, то существуют разные подходы к пониманию и определению данной дефиниции. Достаточно обстоятельно эти вопросы обсуждаются и в специальной современной периодике – в статьях Н.М. Сладковой и О.А. Ильченко, С.В. Рачек и А.В. Сухановой и др. [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9]. Удивительно, но далеко не всегда это понятие связывают с чисто рыночным аспектом, т. е. с фактом купли-продажи произведенных изделий, работ, услуг. Авторы некоторых учебников до сих пор утверждают, что «Производительность труда измеряется объемом работы, проделанной в единицу времени».¹ Иными словами, отсутствует какая-либо связь производительности с рынком, с производством и реализацией товаров, как результатом работы. И такой подход, далеко не полностью раскрывающий сущность и значимость именно современной категории «производительность труда», и сегодня сохраняется в научной литературе.

Да, иногда встречаются довольно смелые обобщения, как, например, такое: «приемлемым и наиболее часто цитируемым российскими экономистами определением «производительности труда» считается следующее: производительность труда – частный случай эффективности использования рабочей силы и средств производства, объединенных единым производственным процессом».

Или «Производительность труда характеризует отношение между затратами и результатами труда. При этом результат труда определяется объемом выпущенной продукции, ...»² и, что «В общем виде производительность труда определяется следую-

¹ «Экономика труда и социально-трудовые отношения». Под редакцией Г. Г. Меликьяна и Р. П. Колосовой. М., издательства МГУ и ЧеРо, 1996, с. 466.

² И. Ф. Рябцева, Э. Н. Кузьбожев. Производительность труда и техническая политика предприятия. М., Инфра-М, 2021. С. 46, 47.

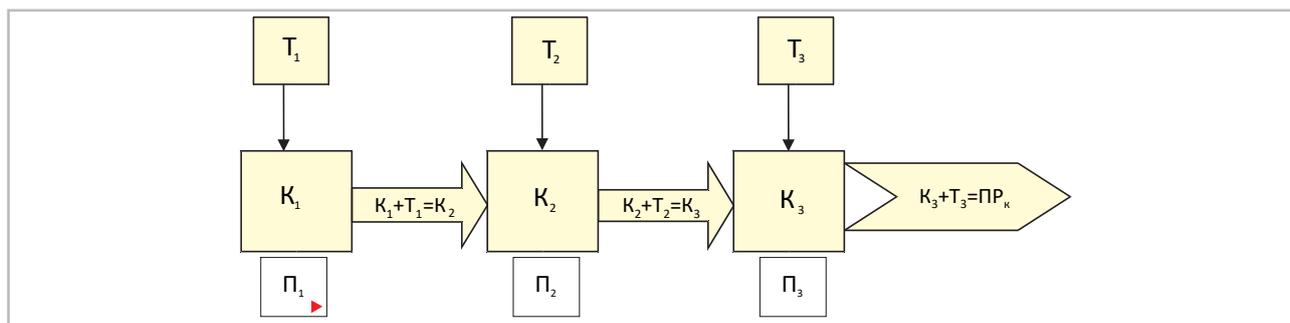


Рис. 1 / Fig. 1. Трансформация живого труда в прошлый труд в ходе технологических переделов / The transformation of living labor into past labor in the course of technological redistribution

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

щим образом: Уровень производительности труда = Показатель количества произведенной продукции за определенный период / затраты труда».

Поскольку в этих и других предлагаемых разными авторами дефинициях отсутствует связь с рыночной доминантой современной российской экономики, а производительность труда является чем-то вроде показателя производственной мощности отдельного работника, мы выносим на суд специалистов, как нам кажется, научно более обоснованное и адекватное современности определение производительности труда:

Производительность труда – это показатель эффективности производственного использования труда, выражаемый отношением полезного результата непосредственного, живого труда к соответствующим его затратам в виде рабочего времени.

Следует отметить, что предлагаемый нами подход, предусматривающий оценку роста производительности труда на основании совершенных актов купли-продажи, уже широко используется в практике государственного регулирования. Так, российская статистика, определяя динамику производительности труда, рассчитывает уровень ее изменений как «частное от деления индексов физического объема ВВП и изменения совокупных затрат труда».³ А в действующем национальном проекте «Производительность труда и поддержка занятости» в качестве показателя роста производительности труда предусмотрен учет соотношения добавленной стоимости и затрат труда. Напомним, что добавленная стоимость предприятия рассчитывается на основе данных о продажах произведенных им товаров.

Таким образом, к факторам производительности труда можно отнести не только действующие в сфере производства, но и связанные со сферой обращения. В частности, качество маркетинга, проводимого предприятием; сложившуюся конъюнктуру рынка

данного товара; положение предприятия на рынке данного товара (монопольное, олигопольное, немонopolный или неолигопольный статус на рынке) и т. п. Это, конечно, представляется несколько неожиданным подходом к классификации факторов производительности труда, но этого требует логика их идентификации. Но собственно увеличение продаж, это, скорее, некий коммерческий критерий, следствие роста производительности труда.

Разумеется, такое понимание производительности труда (ее среднего уровня) может относиться к производствам, ориентированным непосредственно на рынок, т. е., к отдельным предприятиям, отраслям экономики, к экономике территориально-административных единиц и стран в целом. Для отдельных предприятий, отраслей и территорий существует понятие локальной, а для страны в целом – совокупной (народнохозяйственной, общественной) производительности труда.

Другое дело – индивидуальная производительность труда на отдельном конкретном рабочем месте на предприятиях, имеющих больше одного рабочего места, и где на каждом из них отсутствует ориентация трудового процесса непосредственно на рынок. Как правило, причиной этого является фактическое отсутствие и рынка изделий, работ или услуг, производимых на таком рабочем месте, и спроса на них. Соответственно, и результат труда (изделие, работа, услуга) не является товаром. Поэтому производительность труда на таком рабочем месте при данном исправном оборудовании и при данных организационно-технических условиях можно условно рассматривать как некую производственную мощность этого рабочего места и, соответственно, занимающего его работника.

Подводя некоторые общие итоги, следует отметить, что повышение уровня производительности труда, или, иначе говоря, сокращение затрат «живого труда» на единицу товаров является, при прочих равных условиях, важнейшим признаком

³ Большой экономический словарь. М., Институт новой экономики. 2002, с.1258.

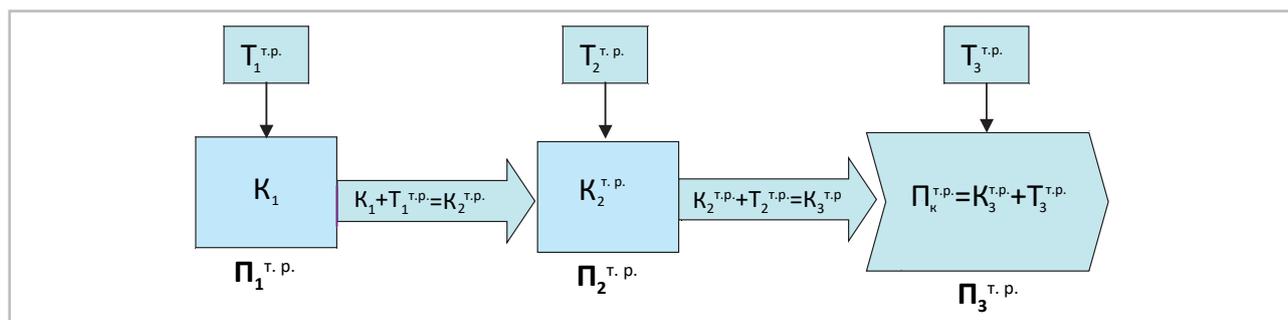


Рис. 2 / Fig. 2. Трансформация живого труда в прошлый труд в ходе технически более развитых переделов / The transformation of living labor into past labor in the course of technically more advanced redistributions

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

и условием стабильного или ускоренного развития всей экономики.

Уровень производительности труда (которую следует рассматривать, как отношение полезного результата труда к конкретным, непосредственным его затратам на достижение этого результата) наилучшим образом характеризует эффективность использования занятых в экономике работников, качество трудовой занятости на данной территории.

Поскольку всякий овеществленный труд, прежде чем стать таковым, являлся живым трудом, то на макроэкономическом уровне, уже в достаточно широком (межотраслевом) масштабе производства средств и предметов труда, производительность труда косвенно отражает эффективность использования капитала, земли, производства товаров, макроэкономическую эффективность производства в целом. Следовательно, общехозяйственная, макроэкономическая (или применительно к той или иной административно-территориальной единице) производительность труда, может рассматриваться как своего рода интегральный показатель эффективности экономики (закупки какой-то части необходимых средств и предметов труда из-за пределов данной территории не меняет этого положения вещей). Такая общеэкономическая производительность труда выступает как коэффициент всей народнохозяйственной эффективности производства (и обращения). А поскольку динамика производительности труда напрямую характеризует степень прогрессивности и успешности государственного регулирования экономики, постоянный контроль за ней, отслеживание происходящих изменений является важной функцией государственного регулирования экономики и мерил его качества.

При этом следует иметь в виду, что разнородность факторов производства (в их натуральном проявлении) обуславливает невозможность существования единого показателя его эффективности,

несмотря на предпринимаемые попытки его разработать и предложить. Характерны ссылки авторов на некую интегральную производительность труда, которая «определяется делением стоимости валового выпуска на затраты труда и других факторов производства, выраженных в трудовых единицах».⁴ Правда при этом не объясняется, как можно выразить материальные и финансовые затраты на предприятии в одних и тех же «трудовых единицах». Кроме того, в качестве результата нередко предлагается показатель «валовой выпуск», отражающий, как известно, общепроизводственные, а не только рыночные, торговые итоги деятельности предприятия. Также единым показателем производительности иногда называют некую «глобальную производительность факторов». При этом «уточняется», что это некое соотношение, где «числителем служит полная стоимость валового выпуска, а в знаменателе затраты всех остальных факторов производства прибавляются к затратам живого труда».⁵ Но и в этом случае ничего не говорится о том как суммировать разнородные по сути затраты в знаменателе. Аналогично предлагается рассчитывать «тотальную производительность факторов», используя при этом, правда, в качестве результата вместо «валового выпуска» чистую продукцию (валовой выпуск без материальных затрат и износа основного капитала). Подобные не убедительные рекомендации только подтверждают мысль о том, что сквозного показателя, адекватно выражающего одновременно и эффективность труда, и эффективность земли, и эффективность капитала, нет.

Для обобщенной оценки эффективности производства попытаемся установить связь между частными показателями эффективности в следующем алгебраическом виде: $P_{\text{lab}} = Q/L$, где:

P – производительность живого труда;

⁴ А. М. Годин Статистика. М., издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2002.

⁵ И. Ф. Рябцева, Э. Н. Кузьбожев. Производительность труда и техническая политика предприятия. М., Инфра-М, 2021. С. 47.

Q – полезный результат, например, объем реализованной продукции;

L – объем живого труда.

Далее с помощью формулы $PC = Q/C$, где

PC – фондоотдача;

C – основные средства производства (капитал)

определим эффективность капитала, в частности, фондоотдачу.

Затем обратимся к показателю технической оснащенности труда, фондовооруженности и обозначим ее через $Cr = C/L$.

Зависимость между приведенными выражениями запишем следующим образом: $Q/L = Q/C \times C/L$, где прямая связь между производительностью труда и эффективностью использования основных производственных фондов становится очевидной⁶. Следовательно, повышение фондоотдачи непосредственно отражается и в повышении производительности труда, что и требовалось показать.

Однако в целях выработки действенной государственной экономической политики необходимо выявить, какой из частных показателей способен точнее отражать эффективность производства в целом, определить тот производственный фактор, от которого зависит повышение эффективности других факторов производства и, следовательно, общей эффективности.

ТРУД КАК БАЗОВЫЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

Представляется, что главным, ключевым фактором производства является не капитал, не средства производства, не природные условия (земля), не предприимчивость, а труд. Поскольку и физический капитал является результатом приложения труда, под его постепенным воздействием и земля становится плодороднее и дает гораздо больше продукции, чем можно было получить от нее в ее первоначальном виде.

Что касается предпринимательской способности – предприимчивости, причисляемой зачастую к факторам производства, то действительно, она имеет в некоторой степени самостоятельное значение, но в любом случае – это одна из характеристик, разновидностей человеческих способностей. Проявиться она может только в процессе целесообразной деятельности – труда, пусть предпринимательского, но труда.

Поэтому правомерно рассматривать труд, его производительность в качестве базового показателя эффективности производства в целом. Динамика производительности общественного труда,

показывая изменение затрат не только живого труда, но и прошлого, отражает совокупность всех затрат рабочего времени, необходимых на производство данного количества данного товара. При этом под понятием «товар» понимается любой предмет торгового обмена, все, что обладает в глазах субъектов рынка меновой стоимостью – вещественный предмет, изделие, услуга или определенный вид работ.

Уменьшение затрат живого труда, т. е., повышение производительности труда на данном переделе предмета труда оборачивается сокращением затрат прошлого труда на следующем его переделе в производстве конкретного товара. Таким образом, повышение совокупной (макроэкономической) производительности труда отражает сокращение затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции в экономике в целом в ходе ряда производственных циклов. Следовательно, динамика совокупной производительности труда является агрегированным показателем динамики эффективности всего товарного производства.

Тезис о том, что эффективность производства товаров выражается, в конечном счете, в производительности труда не нов для российских экономистов-теоретиков. Еще в советские времена В.В. Новожилов справедливо отмечал: «Поскольку затраты реально представляют только труд, народнохозяйственная эффективность вариантов есть не что иное, как эффективность общественного труда».⁷

Означает ли это прямую или косвенную зависимость всех разновидностей производственной эффективности и их динамику от роста производительности труда?

Для того, чтобы подтвердить или опровергнуть данное утверждение рассмотрим некое производство конечного продукта, состоящего из следующих производственных переделов – начального, промежуточных и завершающего передела.

Для упрощения будем считать, что для производства продукции используются только два фактора производства – труд и капитал (рис. 1), где

K – капитал (овеществленный, прошлый труд);

T – живой, непосредственный труд (трудовые услуги наемного работника);

П – продукция, причем на начальном переделе – П1, на промежуточных переделах – П2 и на завершающем переделе производственного процесса – Пз.

Рассмотрим использование (потребление) указанных факторов (ресурсов) на трех стадиях

⁶ Б. М. Генкин. Методы повышения производительности труда. М., Норма Инфра-М, 2022 г., с 6.

⁷ Новожилов В. В. Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании М., «Наука», 1972, с. 55.

переделов. На первой стадии к некоему количеству овеществленного труда, представленному в виде соответствующих предметов труда и частично отдавших свою стоимость средств труда (K_1), добавляется в ходе обработки определенное количество живого, непосредственного труда (T_1). В результате образуется некий продукт (как правило, промежуточный), который как уже увеличенное количество овеществленного труда (K_2) поступает во вторую стадию переделов (Π_2).

На промежуточные технологические переделы (Π_2) вновь поступает живой труд (T_2) и, соединяясь с уже имеющимся здесь прошлым трудом, в виде очередного овеществленного труда (K_3) поступает в конечный промышленный передел (Π_3). Здесь к этому прошлому труду вновь добавляется определенное количество живого труда (T_3), в результате чего образуется конечный продукт (ПК.), выбывающий из производства в сферу обращения.

Заметим, что независимой величиной (своего рода, аргументом) в процессе соединения затрат факторов производства на каждом переделе выступает количество живого труда, величина же овеществленного труда полностью определяется затратами живого труда на предыдущих переделах.

Представим теперь, что соответствующее производство осуществляется на технически более развитой основе (допустим, на других, технически более продвинутых предприятиях) и поэтому, с иной, более высокой производительностью труда. В этом случае для производства того же объема товарной продукции на каждом переделе затрачивается меньшее количество живого труда (рис. 2).

Поскольку производительность живого труда в новой ситуации стала выше, это означает, что в каждом из трех переделов $T_{т.р.} < T$, где $T_{т.р.}$ – живой труд при технически более развитом производстве. Таким образом, $T_{т.р.1} < T_1$; $T_{т.р.2} < T_2$; $T_{т.р.3} < T_3$. Следовательно, и $K_{т.р.} < K$ на второй и третьей стадиях переделов (здесь $K_{т.р.}$ – капитал, овеществленный труд при более технически развитом производстве). Например, $K_2 - K_{т.р.2} = (K_1 + T_1) - (K_1 + T_{т.р.1}) = T_1 - T_{т.р.1} = \Delta T_1$, т. е., уменьшение трудоемкости вызывает на последующем переделе снижение фондоемкости, что и следовало доказать. Разумеется, что при прочих равных условиях. Кстати, по своему трудовому наполнению $P_{к.т.р.} < P_k$ (рис. 1 и 2).

Снизить затраты овеществленного труда на единицу продукции (т. е. ее фондоемкость, K/Π) на данном переделе, при прочих равных условиях,

возможно, если предварительно снизить затраты живого труда на производство соответствующего конкретного оборудования (его трудоемкость).

Да, фондоемкость может быть снижена за счет роста производственной мощности оборудования (например, конструкторской модернизации). Однако, и конструкторский, и научно-технический прогресс во всех его проявлениях являются результатом живого труда ученых и конструкторов. Следовательно, снижение трудоемкости орудий труда является важнейшим фактором снижения фондоемкости продукции, а рост производительности живого труда – условием повышения эффективности производства.

Что касается другого важнейшего фактора производства – земли, природных условий, будем исходить из того, что та часть земли, которая становится объектом трудового воздействия и приобретает в процессе производства характерные для всякого результата живого труда свойства, которые могут рассматриваться в качестве капитала (например, плодородие почвы, почвенный слой, насыщенность удобрениями, ровность поверхности и т. п.), эффективность ее использования все более зависит от производительности приложенного к ней труда.

В конечном счете, производительность и экономия живого труда направляет и характеризует производительность производства вообще. Чем выше производительность труда в обществе, тем ценнее, дороже все производственные ресурсы, но, прежде всего труд.

Однако производительность труда – это не только повышение эффективности производства и экономики в целом. Это и основной источник увеличения доходов населения. Рост производительности, экономия живого труда позволяет не только производить больше товаров и услуг, но и увеличивать зарплаты работникам и налоговые отчисления в бюджеты.

ВЫВОДЫ

Таким образом, завершая данную статью, можно сделать, в частности, следующие выводы.

1. Производительность труда является наиболее обобщающим и поэтому наиболее адекватным, хотя и косвенным показателем эффективности производства в целом.

Поэтому государственным регуляторам экономики необходимо более плотно отслеживать ее динамику как на макроуровне – на уровне экономики страны в целом и отдельных ее территориально-административных образований, так и

на микро уровне – в отдельных отраслях и на отдельных системообразующих предприятиях. Следует регулярно публиковать соответствующие, достаточно подробные, данные не только по нашей стране, но, по возможности, и по ряду других экономически развитых стран и передовым предприятиям мира.

2. Работа по маркетингу товаров является важной предпосылкой – одним из факторов динамики производительности труда на предприятии.

Поэтому управляющим предприятиями, в рамках их маркетинговой работы, необходимо принципиально усовершенствовать работу с потребителями, клиентами, представляя им все обстоятельства покупок произведенных товаров и пользования ими; активнее применять технологии т. н. «бережливого производства», ТQM и др. Ввести в практику регулярную публикацию наиболее успешными предприятиями – резидентами России – сообщений о состоянии этой работы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. А. Зайцев. Межстрановые различия в производительности труда: роль капитала, уровня технологий и природной ренты / «Вопросы экономики», 2016;(9).
2. А. Л. Бородулин. Взаимосвязь потока талантливых сотрудников и программ повышения производительности труда. «Социально-трудовые исследования», 2019;(4).
3. Д. Н. Платыгин, Н. М. Сладкова. Методологические подходы к описанию лучших практик по повышению производительности труда. «Социально-трудовые исследования», 2019;(1).
4. Е. В. Бессонова. Анализ динамики совокупной производительности факторов на российских предприятиях (2009–2015 гг.) / «Вопросы экономики», 2018;(7).
5. И. Б. Омелченко. Влияние нормирования труда на рост его производительности. «Социально-трудовые исследования», 2019;(1).
6. Казаков С.В. Государственная научно-техническая политика и пути развития/ «Горизонты экономики», 2016;(5).
7. Н. М. Сладкова, О. А. Ильченко. Производительность труда: подход к разработке типовых опережающих показателей результативной системы труда. «Социально-трудовые исследования», 2019;(3).
8. Н. М. Сладкова, О. А. Ильченко, РОСТ: эффективный инструментальный оценки барьеров и определения драйверов производительности труда. «Социально-трудовые исследования», 2020;(1).
9. С. В. Рачек, А. В. Суханова. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии на основе эталонного нормирования труда. «Социально-трудовые исследования», 2019;(2).
10. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под редакцией Г. Г. Меликьяна и Р. П. Колосовой, М., издательства МГУ и ЧеРо, 1996.

REFERENCES

1. Zaitsev A. Intercountry differences in labor productivity: the role of capital, technology level and natural rent. Voprosy Ekonomiki = Issues of Economics. 2016;(9). (In Russ.).
2. Borodulin A.L. The relationship of the flow of talented employees and programs to increase productivity. Social and Labor Research. 2019;(4). (In Russ.).
3. Platygin D.N., Sladkova N.M. Methodological approaches to the description of best practices for improving labor productivity. Social and Labor Research. 2019;(1). (In Russ.).
4. Bessonova E. V. Analysis of the dynamics of aggregate factor productivity at Russian enterprises (2009-2015). Voprosy Ekonomiki = Issues of Economics. 2018;(7). (In Russ.).
5. Omelchenko I.B. The impact of labor rationing on the growth of its productivity. Social and Labor Research. 2019;(1). (In Russ.).
6. Kazakov S.V. State scientific and technical policy and ways of development/ "Horizons of Economics", No. 5, 2016.
7. Sladkova N.M., Ilchenko O.A. Labor productivity: An approach to the development of typical leading indicators of a result-oriented labor system. Social and Labor Research. 2019;(3). (In Russ.).
8. Sladkova N.M., Ilchenko O.A. Growth: Effective tools for assessing barriers and determining drivers of labor productivity. Social and Labor Research. 2020; (1). (In Russ.).
9. Rachek S.V., Sukhanova A.V. Improving the efficiency of the use of labor resources at the enterprise on the basis of reference labor rationing. Social and Labor Research. 2019;(2). (In Russ.).
10. Labor economics and social and labor relations. Edited by G. G. Melikyan and R. P. Kolosova, Moscow, Publishing Houses of Moscow State University and Chero. 1996. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Александр Иванович Щербаков – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры труда и социальной политики ИГСУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия

Aleksandr I. Shcherbakov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Labor and Social Policy of the IPACS RANEPa, Moscow, Russia
al-scherbakov@yandex.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 06.06.2022; после рецензирования 11.07.2022, принята к публикации 12.07.2022.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
The article was submitted on 06.06.2022; revised on 11.07.2022 and accepted for publication on 12.07.2022.
The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-35-45

УДК 331.4

JEL J28; J81

ПОНЯТИЕ «ОХРАНА ТРУДА»: НОВЫЕ ПОДХОДЫ К КОНСТРУИРОВАНИЮ ДЕФИНИЦИИ С ПОМОЩЬЮ МЕТОДА ДВУХУРОВНЕВОЙ ТРИАДИЧЕСКОЙ ДЕШИФРОВКИ КАТЕГОРИИ

Н.А. Самарская

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Екатеринбург, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования заключается в разработке научно обоснованного понятия «охрана труда» с использованием одного из методов категориально-системной методологии. **Объект** исследования – охрана труда. **Предмет** исследования – суть, сущность, природа и смысл категории «охрана труда». Для формирования авторского понятия были использованы **методы** категориально-системной методологии: контент-анализ и синтез научной литературы, метод двухуровневой триадической дешифровки базового понятия. **Научная новизна** исследования состоит в необходимости получения новых знаний в сфере охраны труда с целью развития теоретических положений посредством конструирования новой дефиниции «охрана труда», позволяющей в отличие от имеющихся в литературных источниках полноценно интерпретировать данное понятие, охватывая его фундаментальные качественные характеристики. **Результаты** исследования: в процессе дешифровки категории «охрана труда» выявлены сущностные качества в объекте «охрана труда», составляющие в совокупности его суть, природу и смысл, а также сформулировано развернутое определение категории «охрана труда». Сделан **вывод**, что полученные результаты исследования могут быть использованы в научной деятельности с целью развития понятийного аппарата в сфере охраны труда, позволяющей определить дальнейшие направления изучения сущности и особенностей охраны труда, а также выявить современное состояние системы охраны труда с целью разработки комплекса мер по ее совершенствованию.

Ключевые слова: охрана труда; категориально-системная методология; конструирование дефиниции; метод двухуровневой триадической дешифровки; базовая категория; понятийный аппарат; фундаментальные характеристики.

Для цитирования: Самарская Н.А. Понятие «Охрана труда»: новые подходы к конструированию дефиниции с помощью метода двухуровневой триадической дешифровки категории. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):35-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-35-45.

ORIGINAL PAPER

THE CONCEPT OF "LABOR PROTECTION": NEW APPROACHES TO THE CONSTRUCTION OF DEFINITIONS USING THE METHOD OF TWO-LEVEL TRIADIC CATEGORY DECODING

N.A. Samarskaya

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of the study is to develop a scientifically based concept of "labor protection" using one of the methods of categorical-system methodology. **The object** of the study is labor protection. **The subject** of the research is the essence, essence, nature and meaning of the category "labor protection". To form the author's concept, **the methods** of categorical-system methodology were used: content analysis and synthesis of scientific literature, the method of two-level triadic decoding of the basic concept. **The scientific novelty** of the study consists in the need to obtain new knowledge in the field of labor protection to develop theoretical provisions by constructing a new definition of "labor protection", which, unlike those available in the literature, allows the most complete interpretation of this concept, covering its main qualitative characteristics. Research **results:** in the process of deciphering the category "labor protection" the essential qualities in the object "labor protection" are revealed, which together make up its essence, nature and meaning, and a detailed definition of the category "labor protection" is given. The author **concludes** that the results of the study can be used in scientific activities in order to develop a conceptual apparatus in the field of labor protection, allow determining further directions for studying the nature and characteristics of labor protection, as well as to identify the current state of the labor protection system to develop a set of measures for its improvement.

Keywords: labor protection; categorical-system methodology; definition construction; two-level triadic decoding method; basic category; conceptual apparatus; fundamental characteristics.

For citation: Samarskaya N.A. The concept of "labor protection": New approaches to the construction of definitions using the method of two-level triadic category decoding. *Social and labor research*. 2022;48(3):35-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-35-45.

ВВЕДЕНИЕ

Разработка терминов и понятий, а также определений базовых категорий, наиболее полно и точно отражающих сущность объекта исследования – первоочередная задача любой научной теории. Значения терминов, понятий и категорий во многом зависят от того, какой смысл вложил в них тот или иной исследователь, а их корректное формирование и описание содержания необходимо для исключения разночтений и недоразумений в научной среде.

Процесс конструирования дефиниций при соблюдении определенных условий позволяет исследователю дать однозначную трактовку. Например, у термина, понятия или категории могут быть несколько определений, дефиниции которых могут быть переформулированы или уточнены по мере проведения исследований различными авторами в разное время. Тем не менее, эти дефиниции не могут быть «корректными» или «некорректными». Исследователю необходимо понимать, что любое определение должно быть четким и ясным, оно не должно быть тавтологичным и в нем должен реализовываться принцип соразмерности [1].

Авторские подходы к формированию терминов, понятий и категорий весьма разнообразны, и это, несомненно, расширяет диапазон познания изучаемых феноменов, что в свою очередь, позволяет исследовать их с разных ракурсов. Следует отметить, что множество определений одного и того же термина или понятия создает существенную проблему их согласования, так как они характеризуются изначальной неполнотой и фрагментарностью [2].

В настоящее время для конструирования дефиниций широко используется весьма популярная у исследователей различных направлений категориально-системная методология [3-10], базисом которой является описание реального объекта, предполагающего построение категориальной схемы оргграф с двумя типами ребер, где процесс информационного функционирования представлен в виде последовательности из трех типов актов перераспределения информации по его вершинам [4].

Триада качественных характеристик объекта исследования обеспечивает полноту описания объекта на текущем уровне детализации (дешифровки) при соблюдении требования минимума содержания. Категориальные системы как методы качественного анализа позволяют образовывать «оригинальные и достаточно стро-

гие определения категорий. Дефиниция той или иной категории, включенной в конкретную категориальную схему, «разворачивается как описание специфики включения этой категории в данную схему на определенной позиции. В итоге формируется комплекс взаимосвязанных категорий, характеризующих исследуемый феномен всесторонне, описывая его фундаментальные качественные характеристики. Существенной особенностью определения категорий таким образом является то, что в сравнении с обычным вербальным дефинированием здесь сохраняется и передается в линеаризованный текст особенность пространственного расположения категории» [3].

Одним из универсальных когнитивных инструментов методологии категориальных схем является метод триадической дешифровки категорий, который мы будем использовать в данном исследовании для конструирования дефиниции категории «охрана труда».

Современные научные исследования в области охраны труда предлагают большое количество сформулированных определений объекта исследования, что значительно затрудняет понимание категории «охрана труда». Поэтому разработка ее дефиниции, сам процесс конструирования имеет важное значение для отражения сущности и природы исследуемого феномена охраны труда.

В настоящее время исследователи, разрабатывающие дефиниции категории «охрана труда» сталкиваются с проблемой поиска и выбора надежного научного инструментария. Для описания идентифицируемой категории в экономической науке используются такие традиционные методы как исторический и фактологический подходы, лингвистическое толкование. Таким образом, в российской науке пока не сформировалось единого, четкого и общепринятого термина, отражающего понятие «охрана труда», не в полной мере выявлены его характеристики и особенности. Научные работы, посвященные исследованию понятия «охрана труда», на сегодняшний день не предполагают использование категориально-системной методологии.

В данном исследовании был использован метод двухуровневой триадической дешифровки – универсальный когнитивный инструмент категориально-системной методологии, позволяющий выявить и описать природу феномена охраны труда, проанализировать имеющиеся определения понятия «охрана труда» и выявить

наиболее часто встречающиеся аспекты, сформулировать научно обоснованное определение соответствующей категории, сконструировать детализированную дефиницию «охрана труда».

ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для детального исследования феномена «охраны труда» рассмотрим имеющиеся определения понятия «охрана труда». Контент-анализ литературных источников (критерием отбора которых стало наличие в них дефиниции «охрана труда», научное обоснование понятия, полнота и точность отражения природы объекта исследования, выделение его фундаментальных и сущностных характеристик) показал, что авторские определения формируются либо в рамках теоретико-правовых терминов, либо теоретических исследований экономики труда (табл. 1). В большинстве случаев при разработке определений применяются общенаучные методы анализа и синтеза научной литературы, но при этом отсутствуют обоснованные алгоритмы научного исследования, не используются методические инструменты, специально предназначенные для разработки дефиниций, что приводит к недостаточной системности описания объекта исследования. Таким образом, существующие дефиниции на сегодняшний день не имеют универсального характера и требуют научно обоснованного уточнения. Отсутствие четкого определения охраны труда ведет к непониманию его сущности и особенностей формирования системы охраны труда.

Анализ сводной таблицы показывает, что существующие дефиниции «охраны труда» хотя и не являются исчерпывающими, но в совокупности дают представление о сложившихся к настоящему времени подходах к определению исследуемой категории. Представители научного сообщества рассматривают ее как систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, как элемент социально-трудовых отношений, как комплекс мероприятий, и крайне редко – как систему законодательных актов или как систему выявления вредных и опасных факторов.

Таким образом, проведенный анализ понятий и определений позволяет сформулировать аспекты объекта исследования «охрана труда» следующим образом:

охрана труда – это система; комплекс мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников, повышение их работо-

способности; система социально-трудовых отношений; система обеспечения безопасности и гигиены труда работников; элемент трудовой и производственной деятельности; процесс создания работодателем безопасных условий труда; выявление вредных и опасных производственных факторов.

В число ключевых элементов, с помощью которых определяется дефиниция «охрана труда», входят такие понятия как «система», «сохранение жизни и здоровья», «обеспечение безопасности», «мероприятия», «безопасные условия труда», «социально-трудовые отношения».

Понятие «система» (организованное множество функциональных элементов и отношений между ними, преследующих определенную цель в рамках определенного временного интервала) характеризует совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которая образует определенную целостность.

Понятие «сохранение жизни и здоровья» подразумевает комплекс норм поведения человека для поддержания жизнедеятельности организма во всех формах ее проявления с целью повышения качества жизни как социальной, так и трудовой.

Понятие «обеспечение безопасности» означает средство предотвращения нанесения вреда чему-нибудь или кому-нибудь реализацией угроз. Безопасность – это состояние, обеспечение – это вид деятельности.

Понятие «мероприятия» означает кратковременный неформализованный набор работ, направленных на получение заданных результатов или на выполнение единой задачи.

Понятие «безопасные условия труда» означает такие условия труда, при которых воздействие на работающих опасных и (или) вредных производственных факторов при соблюдении регламентированных мер безопасности исключено, либо риски воздействия опасных производственных факторов являются допустимыми, а уровни воздействия вредных производственных факторов не превышают установленных нормативов

Понятие «социально-трудовые отношения» определяет комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями при участии государства, связанных с наймом, использованием, воспроизводством рабочей силы и направленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни личности, коллективов и общества в целом.

Дефиниции категории «охрана труда» / Definitions of the category "labor protection"

Определение / Definition	Аспекты объекта / Aspects of the object
Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 209 ¹]	Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников. Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда (безопасность и гигиена труда) – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические и иные мероприятия ² [Об основах охраны труда в Российской Федерации ²]	Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников. Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда – это: а) самостоятельная целенаправленная система действий и мероприятий; б) ключевая часть трудовой сферы; в) исходный элемент, ведущее направление экономики труда. Охрана труда в этих координатах воздействует на другие области и части трудовой сферы и экономики труда (организацию, нормирование, оплату, производительность труда и т.д.), определяя и корректируя их развитие, формат, конфигурацию. В свою очередь, эти и другие составные части, элементы, направления трудовой сферы и экономики труда (занятость, рынок труда, безработица, требования социальной защиты, параметры и показатели эффективности труда, установки социального партнерства и пр.) существенно влияют на состояние, приоритеты функционирования и изменения системы охраны труда (Волгин Н.А.) [11]	Охрана труда – это система действий и мероприятий. Охрана труда – часть трудовой сферы. Охрана труда – ведущее направление экономики труда.
Охрана труда – это система понятий «безопасность и гигиена труда» «общие условия труда и производственные отношения» «вопросы, связанные с наймом на работу и социальным обеспечением» (Кузнецова М.Н.) [12]	Охрана труда – это система понятий, имеющих отношение к данной сфере.
Охрана труда – это система сохранения жизни работников в процессе трудовой деятельности, включающая обширный спектр мер, призванный обеспечить их социальную защиту, когда на всех рабочих местах существуют угрозы здоровью работников, проявляющиеся, зачастую, в виде производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (Кузнецова О.В.) [13]	Охрана труда – это система сохранения жизни работников.
Охрана труда – это совокупность знаний и мероприятий. Охрану труда можно представить в виде системно-структурной модели, состоящей из взаимосвязанных и зависимых друг от друга элементов: естественных (медико-биологических, технолого-технических) и общественных (институциональных и социально-экономических) факторов. Медико-биологические знания позволяют грамотно разрабатывать санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия, которыми занимаются техника безопасности и техника пожарной безопасности. Социально-экономические знания позволяют разрабатывать стратегии и целевые программы, направленные на развитие страны или отдельно взятого региона, институциональные знания направлены на регулирование отношений в сфере условий и охраны труда (Краснощёкова Е.А.) [14]	Охрана труда – это совокупность знаний и мероприятий. Охрана труда – это системно-структурная модель.
Охрана труда – это совокупность взаимосвязанных между собой мероприятий, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие, образующие систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя цель, средства и сам процесс трудовой деятельности (Дубовец Д.С.) [15]	Охрана труда – это совокупность мероприятий. Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников.
Охрана труда – это система четырех основных взаимосвязанных блоков: законодательного, управленческого, технологического и обучающего. Законодательный блок является прерогативой государства и, хотя оно не участвует в системе производственных отношений, определяет рамки и часть условий функционирования остальных блоков управления охраной труда, в которых определяющая роль принадлежит работодателю (Ахметов А.Ф.) [16]	Охрана труда – это система взаимосвязанных блоков: законодательного, управленческого, технологического, обучающего.
Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социальные, экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, направленные на обеспечение надлежащих условий труда на каждом рабочем месте при выполнении работниками их трудовых обязанностей (Жолобов Н.М.) [17]	Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников. Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда – это социально-трудовые отношения между органами государственной власти, работодателями и наемными работниками, сформированные на всех уровнях экономической деятельности, в целях согласованности решений по сохранению жизни и здоровья трудящихся (Баранов Ю.В.) [18]	Охрана труда – это социально-трудовые отношения.
Охрана труда – это социальный институт сферы труда, включающий в себя область трудовых отношений по схеме «работодатель-работник», «рабочее место-работник», и обеспечивающий безопасность и защиту работников в процессе труда. Охрана труда решает следующие основные задачи ³ : идентификацию опасных и вредных производственных факторов; разработку соответствующих технических мероприятий и средств защиты от опасных и вредных производственных факторов; разработку организационных мероприятий по обеспечению безопасности труда и управления охраной труда на производстве; подготовку к действиям в условиях проявления опасностей Елин А.М. [19]	Охрана труда – это социальный институт сферы труда.
Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни, сохранения здоровья и работоспособности работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социальные, экономические, организационные, технические, гигиенические, лечебные и иные трудовоохранные мероприятия, направленные на достижение целей охраны труда (Какалин С.П.) [20]	Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни, здоровья и работоспособности работников. Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда – это часть системы трудовых отношений, направленная на установление правовых основ обеспечения безопасности наемного труда. Охрана труда рассматривается как социально-политическая деятельность, объектом которой являются отношения, возникающие между работником и работодателем, касающиеся всех вопросов трудовых отношений, влияющих на жизнь и здоровье работника, включая вопросы безопасности труда. Охрана труда – это система правовых норм и общественных институтов, направленных на защиту прав и интересов наемных работников в трудовых отношениях от работодателя (Федорев А.Г.) [21,22]	Охрана труда – это часть системы трудовых отношений. Охрана труда – это правовые основы обеспечения безопасности наемного труда. Охрана труда – социально-политическая деятельность. Охрана труда – система правовых норм и общественных институтов.
Охрана труда – это обеспечение безопасности и гигиены труда в целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (Кульбовская Н.К.) [23]	Охрана труда – это обеспечение безопасности и гигиены труда.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред.от 25.02.2022) (с изм.и доп., вступ.в силу с 01.03.2022).

² Об основах охраны труда в Российской Федерации: Федеральный закон от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ (с изменениями от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 9 мая 2005 г., 26 декабря 2005 г.).

³ Елин А.М. Охрана труда: принципы и методы управленческого воздействия: Монография. Минтруд России, ВНИИ труда. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2021. – 260 с.

Охрана труда – это система мероприятий по обеспечению безопасности, гигиены труда и управления профессиональными рисками на рабочих местах в целях сохранения жизни, здоровья и работоспособности работников в процессе их трудовой деятельности (Шанина Ек.В., Шанина Е.В.) [24]	Охрана труда – это система мероприятий по обеспечению безопасности и гигиены труда. Охрана труда – это система мероприятий по управлению профессиональными рисками.
Охрана труда – это: система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социальные, экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия; персональное право работника трудиться в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены в конкретном трудовом правоотношении (Бердычевский В.С., Акопов Д.Р.) ⁴	Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников. Охрана труда – это персональное право работника на безопасные условия труда.
Охрана труда – это система мероприятий, обеспечивающих безопасные условия трудовой деятельности, гигиены труда и управления профессиональными рисками на каждом рабочем месте для сохранения жизни, здоровья и работоспособности работников при исполнении ими своих должностных обязанностей (Мешечкина Р.П., Н.М. Жолобов) [25]	Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда – это система правовых актов, регулирующих социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные отношения в целях обеспечения здоровья и жизни работника (Петров А.Я.) [26]	Охрана труда – это система правовых актов. Охрана труда – это система отношений в целях обеспечения здоровья и жизни работников
Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Следует понимать мероприятия, направленные на выполнение требований пожарной безопасности, промышленной безопасности и других видов безопасности в ходе трудовой деятельности (Косолапова Н.В., Прокопенко Н.А.) [27]	Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников. Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия ⁵ (Большой экономический словарь)	Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников. Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда – система технических, санитарно-гигиенических и правовых мероприятий, непосредственно направленных на обеспечение безопасных для жизни и здоровья человека условий труда ⁶ (Большая советская энциклопедия)	Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда – это три аспекта: институт данной отрасли права; элемент трудового правоотношения; субъективное право работника. Как институт трудового права «охрана труда» – это совокупность правовых норм, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда. Как элемент трудового правоотношения «охрана труда» – это встречные (корреспондирующие друг с другом) права и обязанности работника и работодателя по соблюдению требований безопасности условий труда, безопасной эксплуатации техники и соблюдения в интересах безопасности труда технологии производства. В качестве субъективного права «охрана труда» – это законодательное закрепление такого правового положения работников, при котором им должны быть обеспечены безопасные и здоровые условия труда. Это право реализуется в конкретных трудовых правоотношениях. Субъективное право каждого работника – право на безопасные и здоровые условия труда при осуществлении той трудовой функции, которую он обязался выполнить по трудовому договору ⁷ (Российская энциклопедия по охране труда)	Охрана труда – это институт трудового права. Охрана труда – это элемент трудового правоотношения. Охрана труда – это субъективное право работника.
Охрана труда – это правовая защита работника от опасностей, возникающих для его здоровья на рабочем месте, а также связанных с экономическим превосходством работодателя. Сюда относятся правила, регулирующие рабочее время и другие условия труда. За соблюдением правил охраны труда прежде всего отвечает работодатель ⁸ (Большой современный экономический словарь)	Охрана труда – это правовая защита работника от опасностей.
Охрана труда – это сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия ⁹ (Большой строительный словарь)	Охрана труда – это сохранение жизни и здоровья работников. Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда – это совокупность законодательных актов, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда ¹⁰ (Большой юридический словарь)	Охрана труда – это совокупность законодательных актов. Охрана труда – это совокупность мероприятий и средств.
Охрана труда – это система правовых, технических и санитарных норм, обеспечивающих безопасные для жизни и здоровья трудящихся условия выполнения работы [Советский энциклопедический словарь ¹¹]	Охрана труда – это система норм.
Охрана труда – это обеспечение рабочих здоровыми и безопасными условиями труда ¹² (Толковый словарь русского языка Ушакова)	Охрана труда – это обеспечение здоровыми и безопасными условиями труда.
Охрана труда – это вид деятельности, неотъемлемый элемент трудовой и производственной деятельности, направленный на сохранение трудоспособности наемного работника и иных приравненных к ним лиц, и представляющий из себя систему правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий ¹³ (ГОСТ 12.0.002-2014. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения)	Охрана труда – это вид деятельности. Охрана труда – это система мероприятий.
Охрана труда – это система законодательных актов, социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда ¹⁴ (Словарь терминов охраны труда)	Охрана труда – это система законодательных актов. Охрана труда – это система мероприятий.

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the authors on the basis of the conducted research.

⁴ Трудовое право / под общ. ред. В.С. Бердычевского. – Ростов н/Д.: Феникс, 2002. – 512 с

⁵ Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2003. – 895 с.

⁶ Большая советская энциклопедия // Коллектив авторов. 1926-1990.

⁷ Российская энциклопедия по охране труда: В 2 т. Т.1: А-О / гл. ред. А.П. Починков. М.: Изд-во НИЦ ЭНАС, 2005. 384 с.

⁸ Большой современный экономический словарь. Составители: Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б., 1999 год.

⁹ Большой строительный терминологический словарь-справочник // В. Д. Наумов, Т. И. Алявдина, Н. В. Бедула, А. С. Жолудь, Т. В. Жолудь, Л. В. Наумова, Т. Г. Послова, Ю. Ю. Феофилова, Т. С. Фролова. 2008 г. – 589 стр.

¹⁰ Большой юридический словарь // Волосов М. Е., Капинус Н. И., Додонов В. Н. ИНФРА-М, 2009 г. – 858 с.

¹¹ Советский энциклопедический словарь, Прохоров А.М., 1988.

¹² Толковый словарь русского языка / под ред. Д.Н. Ушакова (1935-1940). Фундаментальная электронная библиотека. <http://feb-web.ru/feb/ushakov/ush-abc/15/us2a2712.htm?cmd=0&istext=1> (дата обращения: 27.05.2022).

¹³ ГОСТ 12.0.002-2014. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Термины и определения (введен в действие Приказом Росстандарта от 19.10.2015 № 1570-ст).

¹⁴ Словарь терминов охраны труда. Электронный ресурс. Режим доступа: https://protection24.ru/index.php?page=abstract_term#t1

В результате проведенного контент-анализа научной литературы выявлены следующие типичные особенности:

- наличие большого числа определений понятия «охрана труда»;
- существование различных подходов (правового, социального, трудового) к формированию дефиниции;
- отсутствие определенного метода конструирования дефиниции;
- формирование дефиниции на основе терминов, наиболее часто встречающихся в подобных определениях;
- отсутствие в определении «охрана труда» экономических аспектов объекта, играющих серьезную роль при формировании, функционировании и трансформации системы охраны труда.

Поскольку проблема полного и адекватного отображения сущности и природы «охраны труда» остается неисследованной, требуется совершенно новый, системный подход с использованием высокопродуктивного метода, при котором охрана труда рассматривается как система, совокупность взаимосвязанных элементов, наиболее полно отражающих сущность исследуемого феномена.

ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Современной экономической науке известно множество продуктивных методологических подходов (системный, эволюционный, исторический, институциональный, воспроизводственный, функциональный, процессный, категориальный, диалектический, субъективный), однако далеко не все из них годятся для конструирования дефиниции «охрана труда».

Предложенная же профессорами В.И. Разумовым и Г.Д. Боуш категориально-системная методология позволяет эффективно добывать новые знания «об исследуемых объектах на ранних стадиях исследования и в наиболее сложных и запутанных, противоречивых когнитивных ситуациях» [28].

Метод триадической дешифровки, используемый учеными для определения сущности и природы объекта исследования, является универсальным инструментом в методологии категориальных схем и позволяет выявить в объекте его наиболее существенные качества, составляющие в совокупности его сущность, суть, природу и смысл, при условии, если есть возможность

описать отдельные аспекты исследуемого объекта, связанные между собой какими-либо отношениями, а также дешифровки аспектов объекта исследования на втором уровне, триада которого формируется на основе ключевых понятий, наиболее полно отражающих суть каждого элемента первой триады. Триада – это система категорий из трех единиц, с помощью которой можно описать любой объект исследования.

В нашем случае данный метод оказался достаточно удобным и эффективным инструментом для организации знания за счет его последовательной детализации в форме триад категорий.

Логика метода исследования следующая:

- в качестве базовой выбирается категория, представляющая объект исследования;
- формируется комплекс категорий и понятий, наиболее полно и точно отображающих сущность и природу объекта исследования; проводится дешифровка понятия на первом уровне;
- в дальнейшем категории и понятия распределяются по вершинам триады с учетом осмысленных связей между соседними категориями и понятиями; проводится дешифровка понятия на втором уровне;
- формируется развернутое определение искомой дефиниции.

При использовании метода триадической двухуровневой дешифровки необходимо отразить искомую категорию дефиниции в трех параметрах, репрезентирующих ее адекватно и исчерпывающим образом. При этом триадичность не вступает в противоречие с традиционной логикой, а последовательно ее использует.

При конструировании дефиниции будем придерживаться следующих принципов:

- 1) реальность (необходимость отражения реальных признаков явлений и процессов);
- 2) существенность (признаки научного понятия, применяемые в определении, должны быть существенными и необходимыми);
- 3) содержательность (выделенные признаки понятия должны характеризовать сущность предмета полно и всесторонне, а также отличать предмет от иных, в том числе сходных с ним явлений или процессов);
- 4) точность (сущностные отличительные признаки понятия должны быть общими для всего класса предметов, а не отдельной их части);
- 5) соразмерность (объем дефиниции должен быть равен объему определяемого понятия);
- 6) ясность (определение должно быть четким, не иметь двусмысленного характера);

7) логичность (отсутствие противоречий и определения неизвестного через другое неизвестное или через само себя).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведенный анализ исследований современного научного сообщества позволил автору сделать вывод, что несмотря на акцентирование внимания на необходимость и важность разработки и применения мероприятий по охране труда, направленных на создание безопасных и комфортных условий труда работников, правовую защищенность работников, формирование оптимальных социально-трудовых отношений, исследователями не рассматриваются такие составляющие как обеспеченность и эффективность охраны труда. По нашему мнению, эти элементы являются фундаментальными аспектами при характеристике объекта исследования, поскольку система охраны труда является частью экономики с соответствующими затратами и получаемыми результатами. Необходимо также учитывать процесс постоянной трансформации системы охраны труда в условиях современной экономики.

Конструирование развернутой дефиниции «охрана труда» методом триадической дешифровки основано на таких сущностных характеристиках охраны труда как: системность, обеспеченность и эффективность (рис. 1).

Базовая категория – «охрана труда» – категория, именуемая объект исследования. Все схемы, образованные на основе исходной, можно воспринимать в качестве различных аспектов базовой категории. Дешифрующие категории первого уровня – «[0] системность», «[1] обеспеченность», «[2] эффективность».

Используем эти сущностные характеристики для дешифрования понятия «охрана труда» на первом уровне.

1. Сущность системности как главного аспекта охраны труда заключается в том, что все процессы существования, функционирования и развития в сфере охраны труда находятся во всеобщей связи и взаимодействуют между собой как объекты относительно обособленные, обладающие качественной и количественной сторонами, изменяющиеся во времени и пространстве и определяющие общую системность феномена охраны труда. В частности, к ним можно отнести системы обучения, нормативно-правовых актов, гигиенических норм и нормативов, обязательных требований охраны труда, управления охраной труда, специальной оценки условий труда и др.



Рис. 1 / Fig. 1. Схема триадической дешифровки категории «охрана труда» / Scheme of triadic category decoding "labor protection"

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the author on the basis of the study.

2. Обеспеченность, являясь важным и фундаментальным аспектом охраны труда, проявляется, с одной стороны, в снабжении системы охраны труда необходимыми ресурсами трудовыми, материально-техническими, финансовыми, организационными, информационными), с другой, при рациональном использовании этих ресурсов система охраны труда эффективно обеспечивает жизнь и здоровье работников, а также их высокую работоспособность в процессе трудовой деятельности.

3. Эффективность в качестве определяющего аспекта охраны труда проявляется в оптимизации расходов на охрану труда, а также получаемых показателей эффективности при проведении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, таких как снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и увеличение фонда рабочего времени за счет сокращения неявки на работу из-за травм и заболеваний, повышение уровня производительности труда и экономических результатов деятельности, повышение уровня трудоспособной жизни работников, экономия расходов на льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда, повышение уровня социально-экономической эффективности общества в целом и другие.

Одноуровневая триадическая дешифровка категории «охрана труда» позволяет выявить наиболее существенные качества в объекте исследования, составляющие в совокупности его сущность, природу, смысл. Она является простейшей моделью объекта и может быть использована для конструирования простейшего определения.

Таким образом, первое авторское определение понятия «охрана труда» может быть представлено следующим образом:

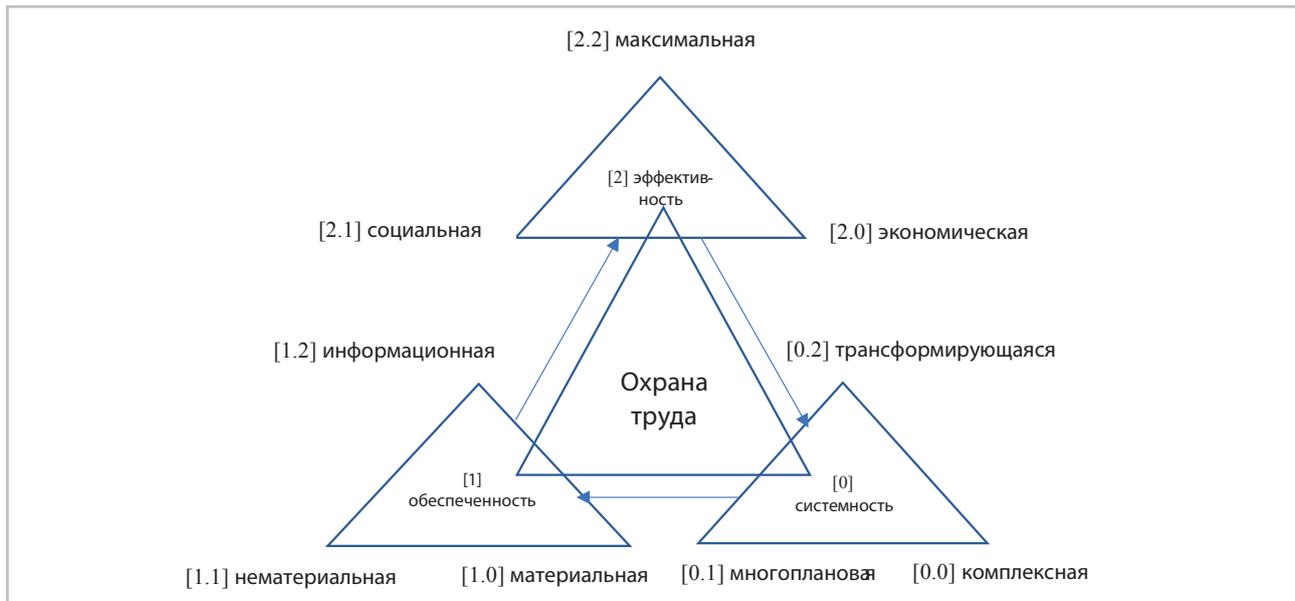


Рис. 2 / Fig. 2. Двухуровневая триадическая дешифровка понятия «охрана труда»¹ ([0], [1], [2] – категории первого уровня, характеризующие исходную категорию, которые сами также детализируются триадами подкатегорий [0.0], [0.1], [0.2] и т.д.; стрелками обозначены взаимосвязи категорий / Two-level triadic decoding of the concept of “labor protection”¹ ([0], [1], [2] are first-level categories that characterize the original category, which themselves are also detailed by triads of subcategories [0.0], [0.1], [0.2] and etc., the arrows indicate the relationship of categories

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the author on the basis of the study.

Охрана труда – это система обязательных требований безопасности труда и мероприятий по улучшению условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные) и определяющих эффективность при оптимальных расходах ресурсов (трудовых, финансовых, материально-технических, организационных, информационных) при реализации этих мероприятий.

Далее с целью формирования второго уровня дешифровки определим еще один комплекс категорий и понятий, обеспечивающих дешифровку категорий первого уровня (табл. 2).

Двухуровневая триадическая дешифровка категории «охрана труда» позволяет выявить комплекс наиболее существенных качеств в объекте исследования, составляющих в совокупности его сущность, суть, природу, смысл. Она является развернутой моделью объекта и может служить основой для конструирования развернутого определения категории «охрана труда» (рис. 2).

«Системность» является главным аспектом охраны труда и характеризуется наличием комплекса планируемых мер и мероприятий, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда и трансформирующихся в условиях воздействия изменяющихся внешних

Таблица 2 / Table 2

Структура понятия «охрана труда» / The structure of the concept of "labor protection"

Базовое понятие / Basic concept	Основные понятия, раскрывающие содержание базового понятия / Basic concepts that reveal the content of the basic concept	Вспомогательные понятия, уточняющие содержание основных понятий / Auxiliary concepts that clarify the content of the main concept
Охрана труда	Системность	комплексная многоплановая трансформирующаяся
	Обеспеченность	материальная нематериальная информационная
	Эффективность	экономическая социальная максимальная

Источник / Source: составлено автором на основе проведенного исследования / compiled by the author on the basis of the study.

и внутренних факторов среды, в которой функционирует и развивается система охраны труда. «Системность» дешифруется понятиями: [0.0] комплексная; [0.1] многоплановая; [0.2] трансформирующаяся.

Аспект «обеспеченность» является фундаментальным и характеризуется наличием и использованием всех видов ресурсов: материальных, нематериальных и информационных с целью сохранения жизни и здоровья работников, обеспечения высокой работоспособности и качества трудовой жизни. «Обеспеченность» дешифруется понятиями: [1.0] материальная; [1.1] нематериальная; [1.2] информационная.

«Эффективность» является определяющим

аспектом охраны труда и характеризуется оценкой результатов мероприятий по улучшению условий и охраны труда: повышение уровня безопасности труда, улучшение санитарно-гигиенических показателей, улучшение психофизиологических показателей, снижение травматизма и заболеваемости, сокращение текучести кадров из-за неудовлетворительных условий труда, экономия и предотвращение потерь живого и общественного труда, повышение производительности труда. «Эффективность» дешифруется понятиями: [2.0] экономическая; [2.1] социальная; [2.2] максимальная.

Использование метода двухуровневой триадической дешифровки на базе основных и вспомогательных понятий позволило автору сформулировать второе определение дефиниции «охрана труда, которое является более полным и развернутым:

Охрана труда – это комплексная многоплановая система обязательных требований безопасности труда и мероприятий по улучшению условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные), и определяющих максимальную социальную и экономическую эффективность при оптимальном расходовании трудовых, материальных, нематериальных и информационных ресурсов, обеспечивающих эти мероприятия, подвергающиеся непрерывному и постоянному процессу трансформации в зависимости от изменений внешней и внутренней среды.

ВЫВОДЫ

В процессе исследования были реализованы поставленные цели и задачи, а также определены ориентиры понятийно-категориального аппарата охраны труда посредством формулирования дефиниции с выделением ее универсальных и специфических характеристик.

В результате применения метода триадической дешифровки категорий категориально-системной методологии были получены следующие результаты:

1. Выделены три ключевые категории охраны труда: системность, обеспеченность и эффективность.

2. Определены три категории для каждой ключевой категории охраны труда, отражающие ее

сущность: а) для категории системность – комплексная, многоплановая, трансформирующаяся; б) для категории обеспеченность – материальная, нематериальная, информационная; в) для категории эффективность – экономическая, социальная, максимальная.

3. Установлены взаимосвязи и иерархичность между выделенными категориями.

4. Сконструирована развернутая модель понятия «охрана труда».

В отличие от имеющихся в научной литературе авторская модель дефиниции понятия «охрана труда» позволяет полноценно интерпретировать объект исследования, охватывая его фундаментальные качественные характеристики и выделить его из множества схожих, но не тождественных понятий. Предложенное определение понятия «охрана труда» предоставляет возможность для дальнейшего системного исследования его различных аспектов.

Обобщая вышеизложенное, выделим следующее: 1) определение категории «охрана труда», полученное при помощи метода триадической дешифровки позволило значительно расширить его и предложить более обоснованную дефиницию, что не вполне позволяет традиционный логический подход; 2) представленный в исследовании метод двухуровневой триадической дешифровки конструирования дефиниций может быть применен к любым экономическим категориям, так как позволяет раскрыть, уточнить и выразить их содержание и сущность, опираясь не только на формальную логику, но и на полученные результаты теоретических исследований.

Таким образом, результаты выполненного исследования способствуют формированию системного представления о феномене охраны труда в рамках развития научной теории охраны труда. Формирование методологии в области охраны труда, основанной на новых знаниях, позволяет выявить совокупность инструментов, стимулирующих процесс совершенствования системы охраны труда на микро- и макроуровне. Практическая значимость исследования заключается в определении комплекса сущностных черт, характеризующих феномен охраны труда, что может быть использовано при разработке мероприятий на уровне федеральных, региональных и местных органов власти по реализации процесса трансформации системы охраны труда в условиях современной экономики России.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бочаров В.А., Маркин В.И. Основы логики. М.: ИНФРА-М, 1998. 296 с.
2. Горский Д.П. Определение (логико-методологические проблемы). М.: Мысль, 1974. 311 с.
3. Разумов В.И. Категориально-системная методология в подготовке ученых. 2-е изд. Омск: Ом.гос.ун-т, 2008. 277 с.
4. Разумов В.И., Сизиков В.П. Основы теории динамических информационных систем. Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. 214 с.
5. Боуш Г.Д., Разумов В.И. Новый подход к конструированию дефиниций экономических категорий (на примере бизнес-кластера) // Журнал экономической теории. 2010;(4):18-26.
6. Нудолужко О.В. Новый подход к формированию понятийного пространства феномена интеллектуального капитала организации // Вестник Удмуртского университета. Серия: Экономика и право. 2016;26(2):42-49.
7. Васильева А.В. Формирование понятийного аппарата предметной области интерактивного обучения (в педагогике и методике) / А.В. Васильева // Непрерывное образование: XXI век. 2021. Вып.1(33).
8. Васильева А.В. Конструирование дефиниции категории «интерактивное обучение» методом двухуровневой триадической дешифровки категории // Известия РГПУ им. А.И. Генцена. 2021;(200):101-110.
9. Кильдюшева А.А. Конструирование дефиниции категории «музей» триадическим методом // Вестник Омского университета. 2018;(23)3:170-180.
10. Боуш Г.Д., Разумов В.И. Формирование систем понятий для изучения объектов в экономике: опыт применения аппарата теории динамических информационных систем к бизнес-кластерам // Вестник НГУ. Серия: Философия. 2011;9(4):30-37.
11. Волгин Н.А. Охрана труда: стабильность и динамика в её понимании и функционировании // Социально-трудовые исследования. 2022;(146):5.
12. Кузнецова М.Н. Научные основы повышения эффективности системы управления охраной труда на предприятии // Регион: системы, экономика, управление. 2013;2(21):117-121.
13. Кузнецова О.В. Охрана труда в контексте управления человеческими ресурсами // Труд и социальные отношения. 2014;(4):117-123.
14. Краснощёкова К.А. Состояние и актуальные задачи в области охраны труда на российских предприятиях // Вестник Поволжской Академии государственной службы. 2011;1(26):196-200.
15. Дубовец Д.С. Охрана труда: государственная политика и государственное управление // Человек и труд. 2012;(9):63-66.
16. Ахметов А.Ф. Проблемы безопасных условий труда и инновационного развития // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2011; (1): 64-67.
17. Жолобов Н.М. Теоретические подходы к содержанию понятия «охрана труда» и её социально-экономическое значение // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2009;4(32) ч.1.
18. Баранов Ю.В. Инновационное изменение понятий в сфере охраны труда // Вестник Сибирского государственного автомобильно-дорожного университета. 2018;(15)1(59):115-120.
19. Елин А.М. Охрана труда: принципы и методы управленческого воздействия: Монография. Минтруд России, ВНИИ труда. Тамбов: Консалтинговая компания Юком, 2021. 260 с.
20. Какаулин С.П. Экономика безопасного труда. М.: Альфа – Пресс, 2007. 192 с.
21. Федорец А.Г. Организационно-правовые проблемы современного этапа реформирования национальной системы управления охраной труда // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. 2011;(3):29-35.
22. Федорец А.Г. Охрана труда – 2015 и другие интересные вопросы профессиональной охраны специальных рисков от опасности труда: научно-практическое издание. М.: ИБТ, 2015. 136 с.
23. Кульбовская Н.К. Экономика охраны труда. Монография. М.: Экономика, 2011. 247 с.
24. Шанина Ек. В. К вопросу об определении понятия «охрана труда» // Международный научно-исследовательский журнал. – 2015;6(37) Ч. 1.:86-88.
25. Мешечкина Р.П., Н.М. Жолобов. Понятие «охрана труда»: теоретические подходы к определению и нормативно-правовое регулирование // Юрист-правовед. 2016;1(74):5-9.
26. Петров А.Я. Понятие «охрана труда»: теоретико-правовой аспект // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015;(2): 61-74.
27. Косолапова Н.В. Охрана труда: учебник / Н.В. Косолапова, Н.А. Прокопенко. Москва: КНОРУС, 2021. 182 с.
28. Боуш Г.Д. Методология научного исследования (в кандидатских и докторских диссертациях): учебник / Г.Д. Боуш, В.И. Разумов. Москва: ИНФРА-М, 2021. 227 с.

REFERENCES

1. Bocharov V.A., Markin V.I. Fundamentals of logic. M.: INFRA-M; 1998. 296 p. (In Russ.).
2. Gorsky D.P. Definition (logical and methodological problems). Moscow: Mysl; 1974. 311 p. (In Russ.).
3. Razumov V.I. Categorical-system methodology in the training of scientists. 2nd ed. Omsk: Om.state University; 2008. 277 p. (In Russ.).
4. Razumov V.I., Sizikov V.P. Fundamentals of the theory of dynamic information systems. Omsk: Publishing House of OmsSU; 2005. 214 p. (In Russ.).
5. Boush G.D., Razumov V.I. A new approach to the construction of definitions of economic categories (on the example of a business cluster). Journal of Economic Theory. 2010;(4):18-26. (In Russ.).
6. Nudoluzhko O.V. A new approach to the formation of the conceptual space of the phenomenon of intellectual capital of the organization. Bulletin of the Udmurt University. Series: Economics and Law. 2016;26(2):42-49. (In Russ.).
7. Vasilyeva A.V. Formation of the conceptual apparatus of the subject area of interactive learning (in pedagogy and methodology) Continuing education: XXI century. 2021:1(33). (In Russ.).
8. Vasilyeva A.V. Constructing the definition of the category "interactive learning" by the method of two-level triadic decoding of the category. Izvestiya RSPU named after A.I. Genzen. 2021;(200):101-110. (In Russ.).
9. Kildyusheva A.A. Construction of the definition of the category "museum" by the triadic method. Bulletin of Omsk University. 2018;23(3):170-180. (In Russ.).
10. Boush G.D., Razumov V.I. The formation of systems of concepts for the study of objects in economics: an example of the application of the apparatus of the theory of dynamic information systems to business clusters. Bulletin of the NSU. Series: Philosophy. 2011;9(4):30-37. (In Russ.).
11. Volgin N.A. Labor protection: stability and dynamics in its understanding and functioning. Social and Labor Research. 2022;(146):5. (In Russ.).

12. Kuznetsova M.N. Scientific foundations for improving the efficiency of the occupational safety management system at the enterprise. Region: Systems, Economics, Management. 2013;21(2):117-121. (In Russ.).
13. Kuznetsova O.V. Labor protection in the context of human resource management. Labor and Social Relations. 2014;(4):117-123. (In Russ.).
14. Krasnoshchekova K.A. State and actual tasks in the field of labor protection at Russian enterprises. Bulletin of the Volga Region Academy of Public Service. 2011;26(1):196-200. (In Russ.).
15. Dubovets D.S. Labor protection: State policy and public administration. Man and Labor. 2012;(9):63-66. (In Russ.).
16. Akhmetov A.F. Problems of safe working conditions and innovative development. Economics and Management: Scientific and Practical Journal. 2011;(1):64-67. (In Russ.).
17. Zholobov N.M. Theoretical approaches to the content of the concept of "labor protection" and its socio-economic significance. Bulletin of the Belgorod University of Consumer Cooperation. 2009;4(32). – Part 1. (In Russ.).
18. Baranov Yu.V. Innovative change of concepts in the field of labor protection. Bulletin of the Siberian State Automobile and Road University. 2018;15(1(59)):115-120. (In Russ.).
19. Elin A.M. Labor protection: principles and methods of managerial influence: Monograph. Ministry of Labor of Russia, Institute of Labor. Tambov: Yukom Consulting Company; 2021. 260 p. (In Russ.).
20. Kakaulin S.P. Economics of safe labor. Moscow: Alfa – Press; 2007. 192 p. (In Russ.).
21. Fedorets A.G. Organizational and legal problems of the modern stage of reforming the national occupational safety management system. Occupational Safety and Safety at Industrial Enterprises. 2011;(3):29-35. (In Russ.).
22. Fedorets A.G. Labor protection – 2015 and other interesting issues of professional protection of special risks from labor safety: scientific and practical edition. Moscow: IBT; 2015. 136 p. (In Russ.).
23. Kulbovskaya N.K. Economics of labor protection. Monograph. Moscow: Economics, 2011. 247 p. (In Russ.).
24. Shanina E. V. On the question of the definition of the concept of "labor protection". International Scientific Research Journal. 2015;6(37):86-88. (In Russ.).
25. Meshechkina R.P., N.M. Zholobov. The concept of "labor protection": Theoretical approaches to the definition and regulatory regulation. Lawyer-Lawyer. 2016;1(74):5-9. (In Russ.).
26. Petrov A.Ya. The concept of "labor protection": theoretical and legal aspect. Right. Journal of the Higher School of Economics. 2015;(2):61-74. (In Russ.).
27. Kosolapova N.V. Labor protection: textbook / N.V. Kosolapova, N.A. Prokopenko. Moscow: KNORUS; 2021. 182 p. (In Russ.).
28. Boush G.D. Methodology of scientific research (in candidate and doctoral dissertations): Textbook. Moscow: INFRA-M; 2021. 227 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Самарская Надежда Александровна – кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора Уральского межрегионального филиала Всероссийского научно-исследовательского института труда, Екатеринбург, Россия

Nadezhda A. Samarskaya – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Deputy Director, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Yekaterinburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-3579-2488>
 samarskaya_na@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 06.06.2022; после рецензирования 11.07.2022, принята к публикации 12.07.2022.
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 06.06.2022; revised on 11.07.2022 and accepted for publication on 12.07.2022.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-46-55

УДК 331.104

JEL J30

СТРАТЕГИИ ESG И СОЦИАЛИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В.В. Перская^a, А.А. Огрызов^b, А.Д. Зверева^c^{a, c} Финансовый университет при Правительстве РФ^b Департамент экономического развития и финансов
Правительства Российской Федерации, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования является процесс социализации предпринимательского сектора в условиях рыночной экономики. **Целью** работы является анализ реализации критериев ответственного управления на корпоративном уровне в рамках требований ESG как фактора смягчения негативных последствий нерегулируемой экономической глобализации.

Научная новизна заключается в проведении анализа составляющих социализации корпоративного сегмента, которые внедряются в том числе на основе усиления государственного регулирования страны-местопребывания компании, предполагая реализацию социальной справедливости в оплате труда, разнообразия и инклюзивности, обеспечения здоровья коллектива, а также требования «разворота» руководства компаний в сторону большего внимания к собственному коллективу, заботясь не только о благоприятном климате в коллективе, но и условиях жизни семей занятых в компании. Такой тренд отражает то, что вопросы социальной ответственности бизнеса в последние года в рамках рыночной системы хозяйствования в условиях поступательной экономической глобализации были практически подчинены идеям получения коммерческой выгоды и доходов, и только рекомендации экспертов ООН в части достижения устойчивости развития к 2030 г. позволили вновь обратить внимание на корпоративную ответственность в части социализации трудовых отношений, при этом акцентируя внимание на повышение ответственности собственно государства как института за устойчивость социального развития общества. **Методами** исследования являются общенаучные методы анализа и синтеза, системный подход, а также сравнительное сопоставление.

Результаты исследования могут быть использованы в рамках образовательного процесса в вузах по направлениям «Мировая экономика», «Социально-трудовые отношения», также в качестве аналитического материала при принятии решений на уровне законодательных органов России в части неуклонности повышения социальной ответственности институтов государства и бизнеса перед социумом.

Ключевые слова: глобализация; регулирование; инклюзивность; разнообразие; социальная сфера; ESG.

Для цитирования: Перская В.В., Огрызов А.А., Зверева А.Д. Стратегии ESG и социализация деятельности компаний в современных условиях (зарубежный опыт). *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):46-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-46-55.

ORIGINAL PAPER

ESG STRATEGIES AND SOCIALIZATION OF COMPANIES' ACTIVITIES IN MODERN CONDITIONS (INTERNATIONAL EXPERIENCE)

V.V. Perskaya^a, A.A. Ogryzov^b, A.D. Zvereva^c^{a, c} Financial University under the Government of the Russian Federation,^b Department of Economic Development and Finance of the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the process of socialization of the business sector in a market economy. **The aim** of the paper is to analyze the implementation of the criteria for responsible governance at the corporate level within the framework of the ESG requirements as a factor in mitigating the negative consequences of unregulated economic globalization. **The scientific novelty** lies in the analysis of the components of the socialization of the corporate segment, which are being implemented, among other things, on the basis of strengthening state regulation of the country in which the company is located, which involves the implementation of social justice in wages, diversity, and inclusiveness, ensuring the health of the team, as well as the requirement of a "reversal" management of companies towards greater attention to the team itself, taking care not only of a favorable climate in the team but also the living conditions of families working in the company. This trend reflects the fact that in recent years, the issues of social responsibility of business within a market economic system in the context of progressive economic globalization are practi-

cally subordinated to the ideas of obtaining commercial benefits and income. The recommendations of UN experts in terms of achieving sustainable development by 2030 allowed paying attention to corporate responsibility in terms of the socialization of labor relations while focusing on increasing the responsibility of the state itself as an institution for ensuring the sustainability of the social development of society. The research **methods** are general scientific methods of analysis and synthesis, a systematic approach, as well as a comparative comparison.

The results of the study can be used as part of the educational process in universities in the areas of "World Economy", "Social and Labor Relations", as well as analytical material in decision-making at the level of the legislative bodies of Russia in terms of the steady increase in the social responsibility of state institutions and business to society.

Keywords: globalization; regulation; inclusiveness; diversity; social sphere; ESG.

For citation: Perskaya V.V., Ogryzov A.A., Zvereva A.D. ESG strategies and socialization of companies' activities in modern conditions (international experience). *Social and labor research*. 2022;48(3):46-55. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-46-55.

ВВЕДЕНИЕ

Социальная сфера всегда имела большое значение в рамках проводимой государствами политики, при этом социальная политика являлась ключевым политическим инструментом для решения возникающих социальных проблем и реализации стратегий развития, направленных на борьбу с бедностью и социальной несправедливостью [1]. Современной мировой экономике свойственна высокая степень неравенства в уровнях доходов между сельским и городским населением, между странами, регионами, между профессиональными сферами занятости граждан различных стран. Неравенство достигло исторических масштабов. Как в развитых, так и в развивающихся странах наблюдается значительный уровень концентрации богатства. Поскольку большая часть населения проживает в сельских районах мира, то и уровень доходов этого большинства существенно ниже, чем в городах, таким образом нищета, неравенство в землевладении стали отличительной характеристикой ориентированных на сельскохозяйственное производство стран. Финансализация мировой экономики в эпоху фактически экономической глобализации усилила диспропорциональность распределения доходов в мире, что отразилось на фактическом распределении богатства по возрастным группам. В частности, молодые граждане, получив образование, смогли использовать потенциал финансовых инструментов для обогащения, в т. ч. преимущества международной экономики. Одновременно имеет место процесс сокращения инвестиций в нефинансовые корпорации, которые де-факто являются основным источником занятости в большинстве стран. Финансовые рынки напрямую вознаграждают компании за снижение затрат на заработную плату с помощью различных гибких мер на рынке труда, таких как закрытие, реструктуризация и аутсорсинг или слияние [1]. Сокращение числа достойных рабочих мест связано с технологическим прогрессом и интенсивностью межнациональной конкуренции. В

развитых странах технологический прогресс достиг такого уровня, когда обрабатывающей промышленности больше не нужно использовать низкоквалифицированную рабочую силу в производственном процессе. А получающий развитие процесс аугментации в экономиках развитых стран, включая их деиндустриализацию экономик, фактически [2] обусловил развитие поколений, изначально рассчитывающих на пособия или социальную поддержку, поскольку получить образование, преимущественно платное, не представлялось возможным, а низкоквалифицированный или технико-профессиональный труд, за исключением сферы ЖКХ, не востребован.

В развитых и развивающихся странах в последние годы, включая достаточно сильное негативное воздействие на хозяйственное развитие пандемии COVID-19, сложилась ситуация существенного разрыва между заработной платой и производительностью труда. Несмотря на экономический рост в виде производства товаров и услуг на глобальном уровне, доля заработной платы последовательно сокращалась в течение последних 30 лет [3], то есть средства, идущие на оплату труда, росли несоответственно росту экономики в течение последних двух десятилетий. Процесс деиндустриализации экономик развитых стран в пользу развития сферы услуг [4, 5], с точки зрения занятости, ориентирован на традиционные услуги, включающие оптовую и розничную торговлю, гостиницы и рестораны, недвижимость, транспорт, бытовые услуги и государственное управление. В развивающихся странах расширение сектора услуг тесно связано с урбанизацией, ростом неформальной экономики и отсутствием достойных рабочих мест, при этом образование и здравоохранение в условиях прогрессирующей глобализации становились в рамках неолиберальной модели платными, де-факто с трудом доступными большинству населения.

Изменение климата, стихийные бедствия или антропогенная нагрузка на экосреду стали серьезными проблемами в области развития, которым

социальная политика не уделяет достаточного внимания. В этом контексте спрос на экологически чистую политику как в производстве, так и в потреблении [6], становится нормой. Экологическая составляющая развития регионов и стран является серьезным препятствием на пути сокращения масштабов нищеты, и в то же время достижение целей по сохранению окружающей среды требует прогресса в искоренении нищеты. В этой связи на уровне в рамках реализации программы ЦУР ООН до 2030 г. были разработаны принципы ESG, которые по мнению экспертов ООН должны стать базовыми для функционирования бизнес-структур всех уровней. Соответствующим образом, стратегии ESG включают «S» как важнейшую составляющую, позволяющую на корпоративном уровне смягчить негативные последствия нерегулируемой глобализации в области социальной политики, задачи которой стали постепенно переноситься в части расходов на корпоративный уровень, повышая социальную составляющую в системе целевых показателей компаний и корпораций.

СТРАТЕГИЯ И ПРИНЦИПЫ ESG

Стратегия ESG в капиталистической хозяйственной системе в идеале базируется на готовности руководства компаний вести бизнес таким образом, чтобы следующее поколение бизнесменов оставалось в достаточно здоровой экологической, социальной и исполняющей правительственные рекомендации среде для успешного продвижения бизнеса в дальнейшем. Принципы ESG включают в себя интеграцию экологических, социальных и управленческих факторов, являясь безусловным требованием для компаний во всех сферах хозяйствования. Эффективность корпоративного сектора в современном мире увязывается с получением кумулятивного эффекта на уровне бизнес-структур, определяющим способность компании повышать свою конкурентоспособность, соблюдая принципы ESG. Причем с течением времени требования соблюдения критериев ESG стали актуальными для всей цепочки хозяйственных отношений, и компании, в ней участвующие, но не соблюдающие эти требования, стали из неё исключаться, даже несмотря на высокие показатели хозяйственной деятельности.

К основным критериям, включенным в группу «S», относятся:

- инклюзивность;
- здоровье и безопасность;
- взаимоотношения в коллективе [7].

А также по мнению ряда экспертов: регулирование оплаты труда и ее дифференциация в коллективе; борьба с коррупцией; политическая принадлежность и пожертвования, благотворительность; разнообразие в составе правления, инклюзивность и гендерное равенство.

Вышедший по линии Всемирной лаборатории изучения неравенства отчет¹ отражает, что если средний взрослый человек зарабатывал в 2021 г. 16,7 тыс. евро по ППС (или 23,4 тыс. долл. США по ППС) и владеет имущественными правами на 72,9 тыс. евро (102 600 долларов США), то эти данные скрывают существенные различия как между странами, так и внутри них. Самые богатые 10% населения мира в настоящее время получают 52% мирового дохода, тогда как беднейшая половина населения зарабатывает 8,5% от него. В среднем человек из верхних 10% мирового распределения доходов зарабатывает 87,2 тыс. евро в год, тогда как человек из беднейшей половины глобального распределения доходов зарабатывает всего 2,8 тыс. евро. Глобальное неравенство в уровне благосостояния еще более выражено, чем неравенство в доходах. Беднейшая половина населения мира владеет лишь 2% от общего богатства, а самые богатые 10% населения мира владеют 76% всего богатства. 1 человек из беднейшего дециля владеет 2,9 тыс. евро по ППС, 1 человек из дециля богатых – в среднем 550,9 тыс. евро². Симптоматично, эксперты лаборатории указывают, что неравенство в доходах и богатстве стало расти повсеместно с 1980-х годов после ряда программ дерегулирования и либерализации, которые принимали разные формы в разных странах. Другими словами, принятие в мире неолиберальной модели экономического развития на основе развития экономической глобализации (Вашингтонский консенсус, 1992 г.) и последовательного снижения регулирующей роли государства обусловило рост неравномерности и утраты устойчивости государственного развития. При этом в одних странах рост неравенства (включая США, Россию и Индию) был очень большой, в то время как в других (страны Европы и Китай) эта диспропорциональность была более мягкой. В Европе в 90-е годы еще де факто функционировала социально-ориентированная экономика, а Китай

- отношение населения к компании и ее репутация в деловом мире;
- трудовые отношения;
- гендерное разнообразие;

¹ World Inequality Report 2022. – URL: [https://wir2022.wid.world/executive-summary/#:~:text=The%20World%20Inequality%20Report%202022,%25%20today%20\(Figure%2012\)](https://wir2022.wid.world/executive-summary/#:~:text=The%20World%20Inequality%20Report%202022,%25%20today%20(Figure%2012)).

² World Inequality Report 2022. – URL: <https://wir2022.wid.world/chapter-1/>.

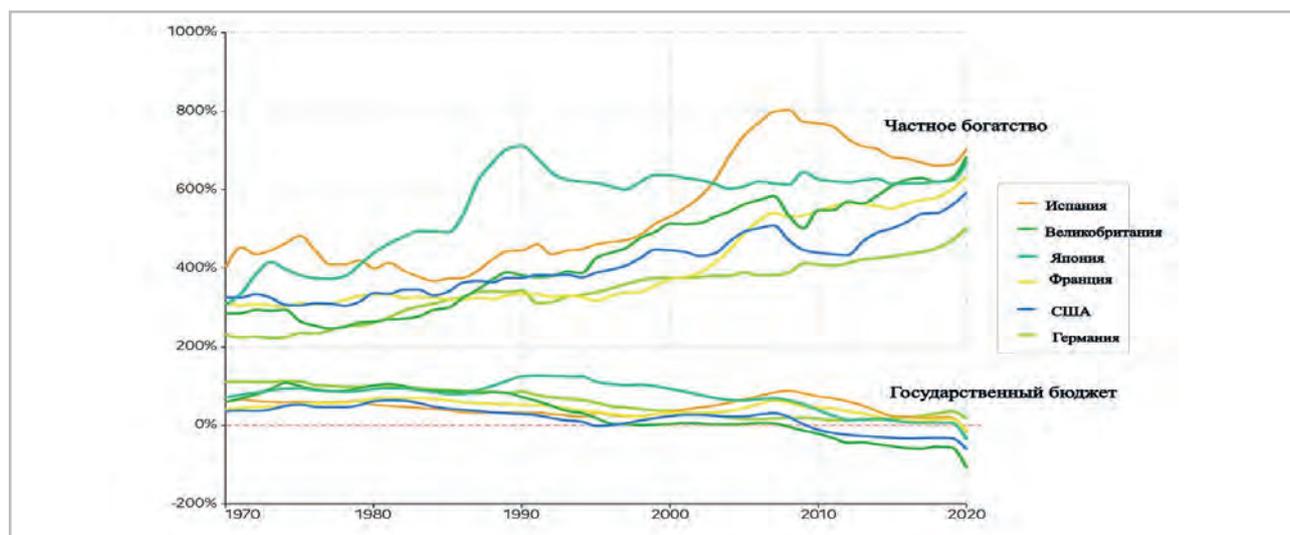


Рис. 1 / Fig. 1. Диаграмма роста частного богатства и снижения доходов государственных бюджетов развитых стран (1970–2020 гг.) / The rise of private wealth and decline of public wealth in advanced economies, 1970–2020

Источник / Source: World Inequality Report 2022. – URL: [https://wir2022.wid.world/executive-summary/#:~:text=The%20World%20Inequality%20Report%202022,%25%20today%20\(Figure%2012\)](https://wir2022.wid.world/executive-summary/#:~:text=The%20World%20Inequality%20Report%202022,%25%20today%20(Figure%2012))

никогда не отказывался от регулирования своей экономики и провозгласил курс на формирование среднезажиточного общества. Поскольку США никогда не относили свою хозяйственную систему к социально-ориентированному типу социальных отношений, Индия и Россия оказались в ловушке рекомендованных иностранными консультантами трансформационных преобразований. И как следствие, эксперты Всемирной лаборатории пришли к выводу, что полученное неравенство было политическим выбором элит той или иной страны. Современное мировое хозяйство характеризуется тем, что неравенство внутри стран существенно выше, чем неравенство между странами. В период с начала XX в. по 1980-е годы в западных странах имущественное неравенство имело тренд снижения, но беднейшая часть населения этих стран владела имуществом в пределах от 2% до 7% от общей суммы богатства. Что же касается других регионов, то доля беднейшего населения превышала традиционно 50% общей численности, а доля богатства этой группы населения не составляла и 1%³, правда в период 1950–1990 гг. общее богатство беднейшей группы населения приближалась к 2%, но с ускоренным внедрением неолиберальной модели достигнутый уровень вновь пошел на снижение.

Следствием неолиберальной модели стало существенное снижение доходов государственных бюджетов практически во всех странах, кроме США и ЕС, имеющих резервные валюты и использующих эмиссию в качестве одного из источников формирования федерального бюджета, при резком росте уровня богатства отдельных граждан.

³ World Inequality Report 2022. – URL: https://wir2022.wid.world/executive-summary/#tab_62a1dae16f471.

Таким образом неолиберальная модель создала условия для моноцентричного мирового сообщества, где доминирующим актором могли выступать США как общемировой донор, диктующий правила социальных отношений и экономической жизни людей. В результате низкий уровень доходов правительств (рис. 1) развивающихся и бедных стран исключает способность государств самостоятельно бороться с неравенством в будущем, а также с ключевыми проблемами XXI в., в т. ч. с изменением климата.

Таким образом, разработанные в начале XXI в. цели устойчивого развития ООН до 2030 г. ориентированы на 17 важнейших составляющих обеспечения поступательности развития мирового сообщества, большинство из которых формируют принципы ESG, предписывающие бизнесу современные требования к деятельности.

Полагаем возможным сделать вывод, что одним из основных следствий развития процессов экономической глобализации стало существенное снижение уровня жизни и рост диспропорциональности в уровнях доходов между группами народонаселения, практически, во всех странах мира.

Этот процесс затронул не только бедные и беднейшие страны как основных реципиентов международной помощи развитию, но и развитые и развивающиеся экономики, где роль государственного регулирования как инструмента смягчения вызовов рынка практически снизилась до минимально значимого значения.

В этой связи было предложено соединить воедино национальные страновые приоритеты развития и Программу ЦУР ООН до 2030 г., обязав

усилить партнерство частного сектора и гражданского общества, что должно было бы способствовать ускорению ликвидации нищеты, сократить неравенство и предотвратить резкое изменение климата, снизив антропогенную нагрузку на экологию.

Концепция ESG, известная как экологическая, социальная и управленческая теория, является своего рода альтернативным теоретическим концептом, который преследует цель принудить коммерческие корпорации включить в свою деятельность решение социально значимых проблем, что фактически опровергало бы принцип безраздельности доминирования исключительно корпоративных интересов получения прибыли, повышения доходности в интересах своих акционеров.

Одним из базовых критериев ESG является оценка роли государства и эффективности регулирования со стороны государственных органов для достижения желаемых результатов. Сторонники теории ESG настаивают на том, что данная теория всеобъемлющая и отвечает интересам бизнеса. Однако консалтинговые компании развитых стран как движителей продвижения принципов ESG пока не достигли договоренности о синтезированном показателе, отражающем соблюдение экологических, социальных и управленческих целей как единого и неделимого целого, включающего в том числе предписания госорганов. Существенным разногласием является то, что прогрессивные политические требования на уровне правительств, часто вступают в противоречие с процессом интегрирования этих целей в инвестиционные портфели компаний, в т. ч. чтобы акционеры не понесли дополнительных затрат или не произошло снижения уровня дивидендов.

Например, Р. Моррисон [8] указывает, что социализация деятельности корпораций не отвечает задачам сохранения уровня доходов. Так, включение аборт в страховое покрытие оскорбляет религиозных католических акционеров и вызывает протест с их стороны, но для американцев и англичан это одно из важнейших требований профсоюзов. Требование исключения детского труда на международном уровне для бедных и беднейших стран обусловит еще большее обнищание в этих государствах, существенно снизив уровень доходов семей. А предложение активизировать инвестиции в преимущественно возобновляемые источники энергии (ветряки, солнечные батареи и пр.) не соотносится с реальными страновыми климатическими условиями, с климатическими изменениями в долгосрочной перспективе. В частности, напри-

мер, требование прекращения финансирования всех проектов в области энергетики на ископаемом топливе как критерий ESG, может быть достаточно интересным для южных развитых стран Европы, но для государств Африки, где идет сжигание навоза и дров в повседневной жизни, это абсолютно утопичное предложение. Им желательным будет переход к получению электроэнергии для стимулирования роста, для снижения заболеваемости от вдыхания загрязненного воздуха в помещениях, в связи с чем целесообразно строительство электростанций, работающих на угле с высокой степенью очистки выбросов во внешнюю среду, или работающим на природном газе – это желаемый путь развития, но публичное обязательство в контексте требований ESG для американских или европейских компаний исключает финансирование или строительство данных объектов.

В состав требований ESG в части социальной составляющей входят вопросы инклюзивности, гендерного разнообразия и равенства оплаты труда всех групп занятых. Гендерное неравенство остается значительным на глобальном уровне, хотя внутри отдельных стран, преимущественно развитых, прогресс имеет место. Эксперты рассматривают гендерное равенство в доходах, когда женщины будут получать 50% всех трудовых доходов, но на практике в период 2015–2020 г. на долю женщин приходилось только примерно 35%, а 65% – зарабатывали мужчины [9].

Публичные компании испытывают растущее давление инвесторов, требующих повышения разнообразия среди своих директоров, что свидетельствует о большем осознании необходимости решения экологических, социальных и управленческих проблем (ESG). Без оценки гендерного разнообразия и справедливости климата внутри компании инвесторы западных стран отказываются от инвестирования, в т. ч. в долгосрочной перспективе⁴. Перед корпорациями стоит вопрос увеличения численности женщин в советах директоров, на должностях высшего руководства и в исполнительном руководстве, обеспечив равное вознаграждение и мобильность для женщин и людей с разным цветом кожи. Другими словами, инвесторы требуют решения проблемы многообразия, инклюзивности и гендерного разрыва, что напрямую связано с инвестированием. Исследование S&P Global Market Intelligence выявило, что компании с большим гендерным разнообразием в совете директоров более прибыльные и

⁴ How Gender Fits into ESG? – URL: <https://www.spglobal.com/en/research-insights/articles/how-gender-fits-into-esg>.

демонстрируют лучшую динамику цен на акции по сравнению со средними рыночными показателями, нежели компании, где гендерное разнообразие находится на низком уровне [10]. Вместе с тем по оценке S&P Global этот процесс в масштабе мировой экономики займет годы [11]. При этом S&P Global считает женщин самым недоиспользуемым источником роста хозяйственной деятельности корпораций. Так, по оценке S&P Global, ускорение роста ВВП США при увеличении доли женщин в рабочей силе может добавить 5,87 трлн долл. к глобальной рыночной капитализации за 10 лет. Рост стоимости акций компаний США на 1% ведет к росту цены акций на 4% в Германии, на 6,2% в Китае и на 9,3% в Корее [12]. Повышенное внимание к гендерному разнообразию имеет последствия для регулирования со стороны государств. Правительства и регулирующие органы стали все более внимательно относиться к представительности женщин в компаниях; в зависимости от того, где они работают, корпорации могут столкнуться с еще большим давлением со стороны регулирующих органов, чтобы обеспечить гендерный паритет на уровне совета директоров и за его пределами. В частности, например, закон Великобритании предписывает, чтобы компании со штатом более 250 человек сообщали о гендерном разрыве в оплате труда, одновременно публикуя информацию о несоответствии в оплате труда. Крупнейшие банки Австралии обеспечили гендерное равенство на рабочем месте, но пока избегают назначения женщин руководителями. Закон штата Калифорния предписывает публично торгуемым компаниям включение женщин в свои советы, хотя пока общее количество мест в них в 2 раза больше, чем число женщин в советах. Правительства штатов Нью-Джерси, Иллинойс и Массачусетс (США) обсуждают введение подобных законодательных инициатив для обеспечения гендерного разнообразия в советах директоров⁵. Австралийская компания Baker Hughes, занимающаяся энергетическими технологиями [13], позиционирует себя как формирующая разнообразную, равноправную и инклюзивную рабочую среду, где каждый может проявить свои таланты. Разнообразие, справедливость и инклюзивность (DEI) становится все более приоритетной среди сообщества инвесторов и является важнейшим компонентом работы в области охраны окружающей среды, социальной защиты и управления (ESG). На глобальном уровне Baker

Hughes ставит перед собой четыре стратегические цели DEI: разнообразный персонал, инклюзивная культура, многообразие поставщиков, а также клиентов и сообществ.

Таким образом, стратегические цели, обозначенные австралийским правительством, реализуются на основе взаимодействия с общественностью, развития отраслевого сотрудничества, мультикультурного образования и многообразных групп сотрудников. Это, по мнению авторов статьи [13], поднимает моральный дух коллектива, расширяет возможности командной работы, совершенствуя отношения в коллективе. Одновременно инклюзивность позволяет развивать экологическое волонтерство, благотворительность на уровне компании, но одновременно предполагает, что подобный моральный климат будет иметь место в компаниях, с которыми Baker Hughes находится в единой производственной и логистической цепочке.

Успешность реализации программ ESG тесно связана с вопросами труда и занятости. В частности, это разнообразие, равенство и инклюзивность («DEI»); прозрачность оплаты труда; вовлеченность занятых сотрудников в результаты деятельности, повышение трудовой активности; обеспечение здоровья и безопасности работающих; проведение адаптированной к новым требованиям политики управления персоналом; развитие сегмента удаленной работы; психологическое здоровье занятых и их благополучие.

Обращает внимание инициатива ЕС «Разнообразие в ESC 2.0», которая рассматривается как Ассоциация культурного строительства, объявившая набор волонтеров практически из всех стран мира, включая ЕАЭС⁶. Доминирующими темами обучения и последующей деятельности являются социальные вызовы, гражданское и демократическое общество. Программа направлена на молодежь, включая школьников, нацелена на управление групповыми образовательными процессами в средних школах, основанными на неформальных методах и индивидуальном обучающем подходе к молодым людям. В качестве критерия указывается необходимость использования соцсетей и информационных технологий. Разнообразие и инклюзивность (D&I) как критерии ESG в 2021 г. были ключевыми вопросами контроля со стороны советов директоров компаний Евросоюза, и должны были отражаться соответствующих отчетах по разнообразию, регулируемых специально-

⁵ How Gender Fits into ESG? – URL: <https://www.spglobal.com/en/research-insights/articles/how-gender-fits-into-esg>.

⁶ Diversity in ESG 2.0. European Union. – URL: https://europa.eu/youth/solidarity/placement/20400_en.

ми нормативными актами ЕС. В 2022 г. ценность инклюзивности будет направлена на создание более справедливых рабочих мест при росте инвестиционных капиталовложений. Требования ESG фактически постулировали «разнообразие» как часть профессиональной квалификации. Вместе с тем, поскольку ряд сотрудников не рассматривает разнообразие и инклюзивность как профессиональную характеристику, нарастает неприятие этих подходов внутри компаний. В этой связи ряд экспертов предлагает не сосредотачиваться на увеличении числа женщин или этнически «разнообразных» в коллективе, а постулировать спектр важных характеристик – социально-экономических, нейроразнообразия, сексуальности наряду с полом и расой⁷, полагая, что гендерные цели должны реализовываться, преимущественно, на уровне правления компаний.

Регуляторные органы развитых стран все чаще требуют от компаний разработки политики в части практических мер реализации ESG [14]. Например, в США несколько штатов либо приняли, либо рассматривают законы, вводящие квоту, требующую от публичных компаний включать женщин в свои советы директоров. Аналогичным образом, Министерство труда США находится в процессе разработки правил, которые позволят пенсионным средствам ERISA⁸ при инвестировании учитывать факторы ESG. В 2022 г. был выпущен Администрацией по страхованию пособий работникам (EBSA) «Запрос информации о возможных действиях агентства по защите сбережений и пенсий от угроз финансового риска, связанного с климатом⁹» во исполнение Исполнительного указа о финансовых рисках, связанных с климатом, чтобы обеспечить защиту сбережений и пенсий американских рабочих и их семей от угроз финансовых рисков, связанных с климатическими катаклизмами.

В условиях пандемии COVID-19 в США резко активизировалось движение за создание профсоюзов в трудовых коллективах, в т. ч. ставя

вопросы по усилению охраны труда и техники безопасности. Внедрение практики реализации ESG по мнению американских исследователей позволит ослабить профсоюзную деятельность, препятствующую повышению доходности деятельности корпораций¹⁰. COVID-19 также перевернул традиционное представление о рабочем месте, требуя от компаний быстрой адаптации к работе из дома. По мере того, как компании готовятся вернуться в офис и обсуждают будущее своих рабочих мест, неотъемлемым требованием для компаний и корпораций является акцент на вопросах труда и занятости, соотнося их с гражданскими правами. Вопросы труда и занятости также переплетаются с политикой удаленной работы, уравнивающей стремление сотрудников к гибкости с необходимостью обеспечения производительности и вовлеченности. Одновременно перед компаниями стоит вопрос информирования о нарушениях регуляторных органов в части критериев ESG, для чего в деятельность крупных компаний включается обязанность эффективного обучения сотрудников руководящего состава по распознаванию происхождения нарушения и умению реагировать для его устранения. Программы охраны труда и техники безопасности не всегда имеют первостепенное значение в регуляторной деятельности государств западных стран, но вопросы труда, занятости, заработной платы и рабочего времени часто принимаются в законодательной форме, что и представляет собой на практике политику в области охраны здоровья и техники безопасности. Примером является предписание надлежащей оплаты занятых на рабочем месте сотрудников во время любого тестирования или проверки. Эта политика в условиях реализации требований ESG ориентируется на ее упреждающий характер – создание рабочей среды, поддерживающей психическое здоровье сотрудников, и одновременно на ее реагирование на существующие вызовы – иными словами, обеспечение надлежащего реагирования компаний на требования и пожелания сотрудников, уведомляющих работодателя о проблемах с психическим здоровьем. Программы и политики в области психического здоровья и благополучия в современных условиях глобальной турбулентности мировой экономики приобретают жизненно важное значение для современных компаний и корпораций.

⁷ Vaidehee Sachdev. Diversity Outlook 2022: Improve data but don't alienate people in the process // ESGCLARITY. – URL: <https://esgclarity.com/diversity-outlook-2022-improve-data-but-dont-alienate-people-in-the-process/>.

⁸ Федеральный Закон США (от 1974 года) об обеспечении пенсионного дохода работников, который устанавливает минимальные стандарты для пенсионных накоплений в частном секторе. Он содержит правила о влиянии на федеральный подоходный налог операций, связанных с вознаграждениями работников. Employee Retirement Income Security Act (ERISA). U.S. Department of Labor. – URL: <https://www.dol.gov/general/topic/retirement/erisa#:~:text=The%20Employee%20Retirement%20Income%20Security,for%20individuals%20in%20these%20plans.>

⁹ Request for Information on Possible Agency Actions to Protect Life Savings and Pensions from Threats of Climate-Related Financial Risk // Federal Register. – URL: [https://www.federalregister.gov/documents/2022/02/14/2022-02798/request-for-information-on-possible-agency-actions-to-protect-life-savings-and-pensions-from-threats.](https://www.federalregister.gov/documents/2022/02/14/2022-02798/request-for-information-on-possible-agency-actions-to-protect-life-savings-and-pensions-from-threats)

¹⁰ Employees' Input on ESG May Reduce Risks of Unionization. 09.06.2022. – URL: <https://www.jdsupra.com/legalnews/employees-input-on-esg-may-reduce-risks-4863231/>.

В западных странах в части социальной составляющей ESG уделяется внимание вопросам развития и контролирования социальных сетей, которые могут стать альтернативой профсоюзному движению. Сотрудники используют социальные сети в качестве последнего, а иногда и первого средства, чтобы заявить о недовольстве своей работой и продвигать усилия по объединению в профсоюзы, особенно, когда уровень взаимодействия между работодателем и наемными работниками нарушается. Именно в социальных сетях работники обозначают конкретные проблемы (в т. ч. надбавки, выходное пособие или оплату сверхурочных), которые они хотят видеть решенными со стороны своих работодателей. Со своей стороны, работодатели активизируют работу отделов кадров и другого управленческого персонала в части выявления недовольства и оперативного информирования руководства о проблемах сотрудников. Например, новостное издание theSkimm запустило в LinkedIn движение в социальных сетях под названием #ShowUsYourLeave¹¹, призывающее компании рассказывать о политике оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам и поощрении сотрудников, разрешая последним, в свою очередь, спрашивать у своего руководства о перспективах подобной политики в других фирмах¹².

В качестве оценочных критериев исполнения требований ESG в США, в частности, рассматриваются:

- уровень материального вознаграждения и компенсаций, поскольку этот вопрос наиболее активно обсуждается в социальных сетях. Так, недовольство работников различиями в оплате труда между руководством и сотрудниками, справедливостью оплаты труда, наличием движения по кадровой лестнице, периодичностью повышения заработной платы и пр. вынуждает руководство компании, как говорится, из первых рук узнавать о реальных условиях жизни сотрудника, его семьи в условиях инфляционного давления в стране.
- поскольку разнообразие является ключевым компонентом социальной опоры ESG, то работодатели должны регулярно публично отчитываться по обеспечению разнообразия, равенства и инклюзивности, справедливости в коллективе.
- здоровье и благополучие сотрудников становится одной из функций корпорации, но в США это рассматривается в привязке к территории ее функционирования. Так, компании были вынуждены объявить о льготах на проезд¹³ для женщин как меру охраны репродуктивного здоровья, публично увязав эти льготы с целью удержания сотрудников на рабочем месте. В ряде местностей корпорации обязаны предоставить абонементы в тренажерные залы или скидки на виртуальные персональные занятия для сотрудников, которым необходимо часто путешествовать по работе или которые проживают в отдаленных районах от местонахождения компании.
- регулярный аудит предоставляемых льгот, включая диспансеризацию или оплату страховых полисов. Руководство компаний при этом должно строго контролировать использование предоставленных социальных благ, и в случае информации от коллег сотрудника о неправильном использовании льгот, лишать их провинившихся.

ВЫВОДЫ

1. В условиях движения экономики развитых стран к затяжной рецессии, социальная составляющая требований ESG представляется наиболее важной для обеспечения социальной устойчивости в обществе, и руководство корпораций, компаний осознают тот факт, что повышение социальной нагрузки на бизнес представляет собой плату за сохранение социально-политической системы. Если престижность работы может оказывать влияние на поддержание лояльности у занятых, то для многих компаний в условиях роста цен на 6–9%¹⁴ критическая масса недовольных среди занятых в компании может превысить долю тех, кто терпимо воспринимает снижение уровня жизни. Социальная составляющая программ ESG компаний создает устойчивую связь между работодателем и работником, что может снизить угрозы со стороны профсоюзов в части массового, неконтролируемого развития рабочего движения, подрывающего устойчивость экономической системы.

2. Социальная компонента ESG – это трудовые отношения, вознаграждение со стороны работодателя занятым, направленное на повышение роли социализации трудового взаимодействия, в т. ч.

¹¹ Paid Family Leave. – URL: <https://www.theskimm.com/paid-family-leave-benefits>.

¹² Employees' Input on ESG May Reduce Risks of Unionization. 09.06.2022. – URL: <https://www.jdsupra.com/legalnews/employees-input-on-esg-may-reduce-risks-4863231/>.

¹³ Citigroup Inc. 2022 Notice of Annual Meeting and Proxy Statement. 26.04.2022. pp.44, 46. – URL: <https://www.citigroup.com/citi/investor/quarterly/2022/ar22p.pdf?ieNocache=923>.

¹⁴ Экономисты ООН: инфляция в США достигла самого высокого уровня за 40 лет. ООН. – URL: <https://news.un.org/ru/story/2022/05/1424792>.

как оплата труда, движение по карьерной лестнице, выплата пособий по болезни и пенсий, оплата диспансеризации и спортивного досуга, в т. ч. внимания к семьям занятым в компании сотрудников.

3. Развитие социальной компоненты в программах ESG – это реакция корпоративного сектора капиталистической экономики на вызовы поступательности процесса экономической глобализации, которая существенным образом по-

высила уровень бедности во всех странах мира, за исключением Китая¹⁵, где государство выступило достаточно жестким регулятором развития хозяйства страны, обеспечивая неуклонное повышение жизненного уровня населения страны.

¹⁵ 2022年中国经济七大政策“靠前发力”观察。(Наблюдение за семью основными направлениями экономической политики Китая в 2022 году). 24.04.2022. – URL: http://www.news.cn/fortune/2022-04/24/c_1128591056.htm.

БЛАГОДАРНОСТИ / ACKNOWLEDGMENTS

Исследование выполнено в рамках государственного задания 2022 г. / The study was carried out as part of the state task for 2022.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ilcheong Yi. New challenges for and new directions in social policy. United Nations Headquarters, New York, The Secretariat building, Conference Room S-2725BR – Board Room, 19 - 20 May 2015 United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Switzerland. – URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/esa/socdev/csocd/2016/new-directions-socialpolicy-CY.pdf>.
2. Перская В.В., Эскиндаров М.А. Полицентризм: монография / В.В. Перская, М.А. Эскиндаров. Москва: КУРС. Серия «Наука», 2022; 288 с.
3. Mishel, L. and J. Bivens (2011). Occupy Wall Streeters are Right About Skewed Economic Rewards in the United States. Economic Policy Institute Briefing Paper. E. P. Institute. Washington D.C., Economic Policy Institute.
4. Н.А. Диесперова, Л.А. Жданова. О роли сферы услуг в современной экономике. Вестник РУДН, серия Экономика, 2009;(3):19-25.
5. Кондратьев В.Б. Сфера услуг в постиндустриальной экономике // Креативная экономика. 2011;(7):128-135.
6. Osama D. Sweidan. The environmental and energy policies to enable sustainable consumption and production in the Gulf Cooperation Council countries. Clean Technologies and Environmental Policy volume 23, pages 2639–2654 (2021). – URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10098-021-02184-y.pdf>.
7. W. Henisz, T. Koller, R. Nuttall. Five Ways That ESG Creates Value. – URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/five-ways-that-esg-creates-value>.
8. R. Morrison. Environmental, Social, and Governance Theory. 05.05.2021. URL: [https://cei.org/studies/environmental-social-and-governance-theory/#:~:text=ENVIRONMENTAL%2C%20SOCIAL%20AND%20GOVERNANCE%20\(ESG,%2C%20energy%20usage%2C%20and%20pollution](https://cei.org/studies/environmental-social-and-governance-theory/#:~:text=ENVIRONMENTAL%2C%20SOCIAL%20AND%20GOVERNANCE%20(ESG,%2C%20energy%20usage%2C%20and%20pollution).
9. Andrew Stanley. Global Inequalities. March 2022. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/03/Global-inequalities-Stanley>.
10. Daniel J. Sandberg. When Women Lead, Firms Win. 16.10.2019. – URL: <https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/when-women-lead-firms-win>.
11. Esther Whieldon, Lindsey Hall, Jennifer Laidlaw, David Hood, Sarah James. Post ‘Me Too’ movement, gender pay equality efforts gain momentum. – URL: <https://www.spglobal.com/en/research-insights/podcasts/post-me-too-movement-gender-pay-equality-efforts-gain-momentum>.
12. Jodie Gunzberg, Beth Ann Bovino, Jason Gold. Adding More Women To The U.S. Workforce Could Send Global Stock Markets Soaring. – URL: <https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/adding-more-women-to-the-u-s-workforce-could-send-global-stock-markets-soaring>.
13. Jeremy Campbell-Wray, Nicole Durham. Fostering employee and community engagement through diversity, equity, and inclusion strategic goals. The APPEA Journal. – URL: <https://doi.org/10.1071/AJ21125>.
14. Mark S. Goldstein, Amanda E. Brown. How ESG is changing the landscape in labor and employment law. – URL: <https://www.reuters.com/legal/legalindustry/how-esg-is-changing-landscape-labor-employment-law-2022-03-03/>.

REFERENCES

1. Ilcheong Yi. New challenges for and new directions in social policy. United Nations Headquarters, New York, The Secretariat building, Conference Room S-2725BR – Board Room, 19 - 20 May 2015 United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) Switzerland. – URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/esa/socdev/csocd/2016/new-directions-socialpolicy-CY.pdf>.
2. Perskaya V.V., Eskindarov M.A. Polycentrism: Monograph / V.V. Perskaya, M.A. Eskindarov. Moscow: COURSE; 2022. 288 p. (Series "Science"). (In Russ.).
3. Mishel, L. and J. Bivens (2011). Occupy Wall Streeters are Right About Skewed Economic Rewards in the United States. Economic Policy Institute Briefing Paper. E. P. Institute. Washington D.C., Economic Policy Institute.
4. N.A. Diesperova, L.A. Zhdanova. On the role of the service sector in the modern economy. Bulletin of the RUDN, Economics Series. 2009;(3):19-25. (In Russ.).
5. Kondratiev V.B. Service sector in the post-industrial economy. Creative Economics. 2011;(7):128-135. (In Russ.).
6. Osama D. Sweidan. The environmental and energy policies to enable sustainable consumption and production in the Gulf Cooperation Council countries. Clean Technologies and Environmental Policy. 2021;23:2639–2654. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10098-021-02184-y.pdf>.
7. W. Henisz, T. Koller, R. Nuttall. Five Ways That ESG Creates Value. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/five-ways-that-esg-creates-value>.

8. R. Morrison. Environmental, Social, and Governance Theory. 05.05.2021. URL: [https://cei.org/studies/environmental-social-and-governance-theory/#:~:text=ENVIRONMENTAL%2C%20SOCIAL%20AND%20GOVERNANCE%20\(ESG,%2C%20energy%20usage%2C%20and%20pollution.](https://cei.org/studies/environmental-social-and-governance-theory/#:~:text=ENVIRONMENTAL%2C%20SOCIAL%20AND%20GOVERNANCE%20(ESG,%2C%20energy%20usage%2C%20and%20pollution.)
9. Andrew Stanley. Global Inequalities. March 2022. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/03/Global-inequalities-Stanley>.
10. Daniel J. Sandberg. When Women Lead, Firms Win. 16.10.2019. URL: <https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/when-women-lead-firms-win>.
11. Esther Whieldon, Lindsey Hall, Jennifer Laidlaw, David Hood, Sarah James. Post 'Me Too' movement, gender pay equality efforts gain momentum. URL: <https://www.spglobal.com/en/research-insights/podcasts/post-me-too-movement-gender-pay-equality-efforts-gain-momentum>.
12. Jodie Gunzberg, Beth Ann Bovino, Jason Gold. Adding More Women To The U.S. Workforce Could Send Global Stock Markets Soaring. URL: <https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/adding-more-women-to-the-u-s-workforce-could-send-global-stock-markets-soaring>.
13. Jeremy Campbell-Wray, Nicole Durham. Fostering employee and community engagement through diversity, equity, and inclusion strategic goals. The APPEA Journal. URL: <https://doi.org/10.1071/AJ21125>.
14. Mark S. Goldstein, Amanda E. Brown. How ESG is changing the landscape in labor and employment law. URL: <https://www.reuters.com/legal/legalindustry/how-esg-is-changing-landscape-labor-employment-law-2022-03-03/>.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Виктория Вадимовна Перская – доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист России, директор Института исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Viktoriya V. Perskaya – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Economist of Russia, Director of the Institute for Research on International Economic Relations of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

<http://orcid.org/0000-0002-1988-4374>
Vperskaya@fa.ru



Андрей Александрович Огрызов – начальник отдела Департамента экономического развития и финансов Правительства Российской Федерации, Москва, Россия

Andrei A. Ogryzov – Head of the Department of Economic Development and Finance of the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

<http://orcid.org/0000-0002-8752-9964>
ogryzov_aa@apr.gov.ru



Александра Дмитриевна Зверева – стажер-исследователь Института исследований международных экономических отношений Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Aleksandra D. Zvereva – Intern Researcher of the Institute for Research on International Economic Relations of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

<http://orcid.org/0000-0002-2102-1842>
adzvereva@fa.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Перская В. В. – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; формулирование выводов; текстовое представление результатов исследования.

Огрызов А. А. – научное руководство темой исследования, анализ результатов исследования; редактирование общих выводов исследования, имплементация в практическую деятельность.

Зверева А. Д. – критический анализ литературы, анализ результатов исследования; графическое изображение материала; редактирование исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Perskaya V. V. – statement of the problem; development of the conceptual framework of the article; theoretical part; methods and directions of research; critical analysis of the literature; conclusions; textual and graphical representation of the research results.

Ogryzov A. A. – scientific management of the research topic, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Zvereva A. D. – critical analysis of the literature, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 17.06.2022; после рецензирования 11.07.2022, принята к публикации 12.07.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 17.06.2022; revised on 11.07.2022 and accepted for publication on 12.07.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-56-66

УДК 338.2; 331.5

JEL E24; J23; J38

РЫНОК ТРУДА И ВНЕЭКОНОМИЧЕСКИЕ ШОКИ

Е.А. Единак

Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – трансформация российского рынка труда. **Целью** работы является оценка количественных и качественных последствий для российского рынка труда кризисов внеэкономической природы. Актуальность исследования обусловлена потребностью как в ретроспективном анализе, так и в краткосрочных прогнозных оценках изменений важнейших параметров российского рынка труда под влиянием внешних шоков. **Новизна исследования** состоит в применении авторских подходов к получению факторных прогнозных оценок изменения численности занятых и безработных в экономике в 2022 г. под воздействием наложенных на страну ограничений на внешнеэкономическую деятельность. Один из них базируется на оценках эластичности спроса на труд по отношению к изменению важнейших макропараметров, другой – на оценках воздействия эффектов сокращения импорта и разрыва производственных цепочек на отраслевые параметры выпуска.

Методами исследования выступают: анализ, экономико-математическое моделирование на основе балансового подхода, RAS-метод. В ходе исследования автор получил следующие **результаты**: показывается, что в результате санкционного режима потенциальный спрос на труд в экономике может сократиться на 6,4–6,7 млн рабочих мест (занятых). Однако, масштабная государственная поддержка может сохранить порядка 5 млн рабочих мест. В этой связи обосновывается, что в результате санкций не следует ожидать резкого всплеска численности безработных. Также рассматривается ряд факторов, которые в среднесрочной перспективе способны поддержать спрос на отечественную рабочую силу, а именно активизация процессов импортозамещения и ухудшение положения иностранных трудовых мигрантов на российском рынке труда. В статье также анализируется изменение отраслевой и квалификационной (по видам занятий) структуры занятости под воздействием влияния пандемии коронавирусной инфекции. Несмотря на незначительные изменения общей отраслевой и квалификационной структуры занятости в 2021 г. по сравнению с допандемийным 2019 г., был отмечен ряд существенных изменений в квалификационной структуре использования рабочей силы внутри отраслей. Автор делает **вывод** об эффективности мер экономической политики, направленных на поддержку экономики и рынка труда, а также определяет основные направления трансформации структуры занятости в условиях кризисов неэкономической природы.

Ключевые слова: занятость; рабочие места; экономическая динамика; экономическая политика; кризис, движение рабочей силы.

Для цитирования: Единак Е.А. Рынок труда и внеэкономические шоки. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):56-66. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-56-66.

ORIGINAL PAPER

LABOR MARKET AND NON-ECONOMIC SHOCKS

E.A. Edinak

Institute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the study is the transformation of the Russian labor market. **The aim** of the work is to assess the quantitative and qualitative consequences of non-economic crises for the Russian labor market. The relevance of the study is due to the need for both retrospective analysis and short-term forecast estimates of changes in the most important parameters of the Russian labor market under the influence of external shocks. **The novelty of the research** consists in the application of the author's approaches to obtaining factor forecast estimates of changes in the number of employed and unemployed in the economy in 2022 under the influence of restrictions imposed on the country on foreign economic activity. One of them is based on estimates of the elasticity of labor demand in relation to changes in the most important macro parameters, the other is based on estimates of the impact of the effects of reduced imports and disruption of production chains on industry output parameters. The research **methods** are analysis, economic and mathematical modeling based on the balanced approach, and the RAS method. The findings of the study show that due to the sanctions regime, the potential demand for labor in the economy may decrease by 6.4-6.7 million jobs (employed). However, large-scale government support measures can save about 5 million jobs. In this regard, it is justified that as a **result** of sanctions, a sharp surge in the number of unemployed should not be expected. A number of factors are also considered that can support the demand for domestic labor in the medium term, namely the intensification of the import substitution policy and the deterioration of the position of foreign labor migrants in the Russian labor market. The article also analyzes the change in industry and qualification (by type of occupation) employment structures under the influence of the coronavirus pandemic. Despite minor changes in the overall industry and qualification structure of employment in 2021 compared with the pre-pandemic

2019, a number of significant changes were noted in the qualification structure of the use of labor within industries. The author draws a **conclusion** about the effectiveness of economic policy measures aimed at supporting the economy and the labor market and also defines the main directions of transformation of the employment structure in non-economic crises.

Keywords: employment; jobs; multiplier, economic dynamics; economic policy; crisis; labor force movement.

For citation: Edinak E.A. Labor market and non-economic shocks. Social and labor research. 2022;48(3):56-66. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-56-66.

ВВЕДЕНИЕ

Пережив пандемический кризис, Россия оказалась в условиях жесткого санкционного давления, имеющего как экономические, так и социальные последствия. Наиболее острый вопрос, который вызывает обеспокоенность в обществе и находится в центре внимания правительства, касается состояния рынка труда и сферы занятости. Очевидно, что масштабы происходящих структурных сдвигов таковы, что они неизбежно отразятся на изменении параметров занятости и безработицы, трудовых доходах и уровне жизни населения. Вопрос в том, каков будет масштаб этого влияния и какие меры экономической политики способны его наиболее эффективно смягчить.

Опыт прохождения РФ пяти экономических кризисов, начиная с 1990 г. показывает, что во время экономического спада российские предприятия стремятся максимально сохранить свой кадровый потенциал, что отмечалось экспертами как особенность российской модели рынка труда [1]¹. Как правило численность занятых в период экономического спада сокращалась существенно в меньшей степени, чем снижение объемов производства. Кроме этого, другой формой адаптации рынка труда к экономическому кризису являлось движение рабочей силы. Например, в 1990-е гг. сократилась численность и доля занятых в обрабатывающих производствах и выросла в сфере услуг. Вследствие этого в кризисный период трудоемкость производства увеличивалась, тогда как в последующий период восстановления и выхода на устойчивые темпы экономического роста снижалась.

В период пандемии COVID-19 прирост безработицы с первого по третий квартал 2020 г. составил менее 1,5 млн человек, что соответствовало росту уровня безработицы на 1,8 п. п. (с 4,6 % до 6,4 %). В некоторых регионах Северо-Кавказского ФО, Сибирского ФО и Северо-Западного ФО ситуация на региональных рынках труда была более напряженной по сравнению с общероссийской. Однако уже к концу 2021 г. численность и уровень

безработицы в стране опустились ниже докризисных показателей соответствующих периодов. Таким образом даже в условиях самых жестких карантинных мер и приостановки большого числа предприятий прирост безработицы на российском рынке труда не был критичным. По состоянию на февраль 2022 г.² 3,1 млн чел. числились безработными (уровень безработицы составлял 4,1 % без поправки на сезонность), а численность получающих пособие по безработице составила всего 0,5 млн чел. (0,7 млн чел. имели статус безработного по данным Роструда).

Очевидно, что масштабы потенциального роста безработицы и его распределения в течение 2022 г. во многом будут определяться глубиной падения российской экономики, а ее снижение в среднесрочной перспективе – скоростью адаптации предприятий и отраслевых комплексов к новым реалиям. Значительный вклад в сохранение занятости внесет государственная поддержка экономики, направленная на сохранение рабочих мест в отраслях с тяжелой ситуацией, организацию общественных оплачиваемых работ для безработных, а также создание новых рабочих мест, в том числе, в импортозамещающих отраслях.

Понятно, что любая оценка численности потенциальных безработных приблизительно на силу того, что предел санкционного давления на Россию еще не достигнут, а оценки глубины падения экономики в 2022 г. разнятся. Звучат оценки о возможном повышении уровня безработицы от 6,4-6,5 %³ до 7,1-7,8 % (что соответствует сокращению 2 млн рабочих мест)⁴, но общее мнение состоит в том, что более точные прогнозы делать пока преждевременно, поскольку они будут сильно зависеть от новой конфигурации российской экономики. Тем не менее, анализ различных изоляционных сценариев для России, в частности разработанных в ИНП РАН, позволяет сформулировать некоторые гипотезы относительно краткосрочной динамики изменения спроса на труд в российской экономике.

¹ Нестандартная занятость в российской экономике: [монография] / [Д. Браун и др.]; под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшника; Гос. ун-т, Высш. школа экономики. - Москва: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. - 398 с.

² Росстат. Социально-экономическое положение России. Январь-февраль 2022 г.

³ https://www.rbc.ru/technology_and_media/13/04/2022/6255a6dd9a794763bf84ac13

⁴ Рынок труда в новых экономических условиях. Март 2022. ЦСР. 7 с.

ОЦЕНКИ КРАТКОСРОЧНОЙ ДИНАМИКИ ИЗМЕНЕНИЯ СПРОСА НА ТРУД В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Таблица 1 / Table 1

Оценки коэффициентов эластичности спроса на труд
по элементам конечного спроса / Estimates of labor demand
elasticity coefficients by elements of final demand

Элементы конечного спроса / Elements of final demand	Оценки эластичности спроса на труд по макропараметру / Estimates of the elasticity of labor demand by macroparameters		
	1999–2008 гг. /1999–2008	2010–2017 гг. /2010–2017	2014–2015 гг. /2014–2015/
Потребление домашних хозяйств	0,53	0,48	0,6
Государственное потребление	0,48	0,15	0,14
Накопление основного капитала	0,23	0	0,23
Экспорт	0,27	0,23	0,17
Импорт	-0,05	0,16	-0,08

Источник / Source: расчеты ИМП РАН на базе МОБ РФ, построенных за 1999–2017 гг. в сопоставимых ценах / calculations of the IEF RAS based on the Ministry of Defense of the Russian Federation, built in 1999–2017 in comparable prices.

Наиболее простой в силу своей агрегации способ оценить краткосрочные последствия текущего кризиса для сферы занятости – совместить гипотезы об изменении трудоемкости производства и ожидаемые масштабы спада выпуска в экономике в текущем году.

На более детализированном уровне можно выделить следующие факторы, объем и структура которых в той или иной степени оказывают влияние на спрос на труд в экономике: потребление домашних хозяйств, государственное потребление, накопление основного капитала, экспорт, импорт, технологический уровень экономики, отраслевые трудоемкости. Подробный анализ влияния этих факторов на занятость на ретроспективном периоде был представлен в [2, 3]. Определенно можно говорить о том, что эти показатели взаимосвязаны. Так, инвестиции с течением времени влияют на технологический уровень производства, что, в свою очередь, воздействует на динамику производительности труда. Однако такие изменения характерны для средне- и долгосрочного периода. В краткосрочном периоде в условиях экономических шоков спрос на труд в большей степени определяется изменением объемов и отраслевой структуры элементов конечного спроса. В этой связи исследовательская задача состоит в том, чтобы определить коэффициенты эластичности спроса на труд по каждому из макропараметров⁵. Для этого ретроспективный период был разбит на две части: 1999–2008 гг., период экономического роста, и 2010–2017 гг. – период экономической стагнации. В рамках каждого временного интервала были оценены коэффициенты эластичности спроса на труд в экономике по элементам конечного спроса (табл. 1).

В условиях роста каждого из элементов конечного спроса, при прочих равных условиях, спрос на труд в экономике растет, что объясняется потребностью в увеличении объемов производства⁶. Следует отметить, что коэффициенты эластичности

⁵ Соответствующие расчеты были выполнены в итеративной логике на базе рядов межотраслевых балансов за период 1999–2017 гг., построенных в сопоставимых ценах. На первой итерации предполагалось изменение объемов и структуры потребления домашних хозяйств, при неизменности на уровне базового года других элементов конечного спроса, и оценивалось влияние на спрос на труд со стороны экономики только этого макропараметра. На второй итерации изменялись объемы государственного потребления и т.д. Более подробно логика расчетов представлена в [3].

⁶ В текущих расчетах используется гипотеза о том, что занятое в экономике население полностью загружено. Между тем, часть работников может находиться во временном простое. Тогда увеличение объемов конечного спроса в экономике не приведет к росту спроса на труд, а будет удовлетворено за счет имеющегося кадрового потенциала на предприятиях. В перспективе эта гипотеза требует уточнения.

спроса на труд для периода экономического роста были выше по своему значению, чем в период стагнации.

В табл. 1 также представлены оценки коэффициентов эластичности спроса на труд для кризисного периода 2014–2015 гг. Именно они были использованы для оценки потенциального сокращения спроса на труд в течение 2022 г. в результате изменения элементов счета использования ВВП.

Еще раз следует отметить, что спрос на труд есть производная от состояния экономики, поэтому масштабы его снижения в текущей ситуации во многом будут зависеть от параметров рассматриваемого сценария. Существуют достаточно большой спектр прогнозных оценок относительно снижения российской экономики в 2022 г. По текущим оценкам Счетной палаты, снижение составит более 10 %⁷. В рамках обновленного прогноза Всемирного банка спад российского ВВП составит -11,2 % (в результате сокращения потребления домашних хозяйств, накопления основного капитала, экспорта и импорта на 8,5 %, 16,9 %, 30,9 %, 35,2 %, соответственно, и роста государственного потребления на 3,6 %) ⁸. В то же время консенсус-прогноз частных экономистов, опрошенных Focus Economics, пока предусматривает сокращение ВВП РФ на 7,9 %⁹ (однако эта оценка, как и другие, зависит от продолжительности военной операции).

В рамках оценки краткосрочных последствий текущих ограничений на внешнеэкономическую деятельность страны в ИМП РАН были разрабо-

⁷ <https://iz.ru/1319288/2022-04-12/v-schetnoi-palate-zaiavili-ob-utochnenii-prognoza-vvp-na-2022-god>

⁸ World bank group. War in the Region. Europe and Central Asia Economic Update. Office of the Chief Economist. Spring 2022. 118 p. DOI: 10.1596/978-1-4648-1866-0

⁹ Никто не уйдет не обиженным // Коммерсант. 12.04.2022. <https://www.kommersant.ru/doc/5304957>

Таблица 2 / Table 2

Оценка изменения спроса на труд под воздействием изменения макропараметров, 2022 г. / Assessment of changes in labor demand under the influence of changes in macro parameters, 2022

Элементы конечного спроса / Elements of final demand	Вклад изменения элементов конечного спроса, % / Contribution of changes in the elements of final demand, %	Факторное изменение спроса на труд, млн чел. / Change factor of demand for labor, million people
ВВП / численность занятых, 2021 г.	100	71,6
Потребление домашних хозяйств	-3,8	-3,3
Государственное потребление	-0,3	-0,2
Накопление основного капитала	-4,0	-3,0
Экспорт	-5,8	-2,4
Импорт	-8,5	2,3*
Изменение ВВП к уровню 2021 г. / численность занятых, 2022 г.	94,6	65,2

* Положительное влияние сокращение импорта на спрос на труд носит в данном случае компенсационный эффект, и объясняется тем, что из-за того, что импорт присутствует в каждом элементе конечного спроса, влияние его сокращения уже учтено в строках, расположенных выше.

Источник / Source: расчеты ИНП РАН / calculations of the IEF RAS.

таны четыре изоляционные сценария, подразумевающих разную глубину изоляции. В рамках крайнего сценария была рассмотрена ситуация полной изоляции России, включая такие страны как Китай и СНГ (сценарий 1). Оценка максимального объема потенциального падения в условиях этого сценария в 2022 г. составляет -28,5 % (с учетом реализации пакета федеральной поддержки на уровне 3 % от ВВП). Сценарий 2 моделирует ситуацию изоляции России, за исключением торговли с Китаем, странами ЕАЭС и ограниченным числом дружественных стран¹⁰ (оценка спада ВВП – 19,8%); в рамках сценария 3 рассматривается изоляция со стороны НАТО и союзников (оценка спада ВВП – 15,3 %). И наконец, в рамках сценария 4 произведена оценка последствий для экономики сокращения импорта и экспорта со странами НАТО и их союзниками¹¹, кроме энергетических товаров (в дальнейшем будем рассматривать этот сценарий как базовый). В рамках этого сценария падение российского ВВП по итогам 2022 г. прогнозируется на уровне 5,4 % (табл. 2).

Опираясь на базовый сценарий итоговое сокращение спроса на труд, рассчитанное на базе коэффициентов эластичностей, составит 6,4 млн занятых (рабочих мест). Но, с учетом роста трудоемкости производства в период предыдущих кризисов, потенциальное сокращение спроса на труд оценивается меньше – около 4 млн чел. Даже с учетом фактора роста трудоемкости,

надо понимать, что эта оценка характеризует не прирост числа безработных в экономике, а, скорее, численность занятых, оказывающихся в зоне риска.

Безусловно наиболее тяжелым следствием текущих санкций является резкий запрет на поставку промежуточной и конечной продукции в российскую экономику. Сокращение объемов критического импорта означает снижение конечного спроса и выпуска в результате разрывов в производственных цепочках. Сокращение импорта через экономические эффекты окажет прямое и косвенное влияние и на рынок труда. В рамках прямого эффекта в зоне риска оказывается часть работников, непосредственно занятых на предприятиях и в компаниях, временное прекращение работы или уход которых с российского рынка высвобождает этих людей, превращая их в потенциальных безработных. По некоторым оценкам¹² число таких сотрудников составляет 1-2 млн чел. В зоне риска также оказываются работники предприятий и компаний, деятельность которых напрямую зависит от импортных комплектующих и материалов. Это прежде всего автотранспорт, бытовая техника, табачное производство.

Кроме того, в зоне риска оказываются сотрудники предприятий смежных отраслей, которые из-за разрыва в цепочках поставок также могут оказаться во временном простое. На рис. 1 представлены виды экономической деятельности с наиболее высокой долей импорта в промежуточном потреблении (15 % и выше). Доля занятых в них не так велика: по состоянию на 2019 г. она составила 2,4 % общей занятости. Но, для некоторых из этих видов деятельности количество ра-

¹⁰ Беларусь, КНДР, Сирия, Эритрея, Алжир, Ангола, Армения, Бангладеш, Боливия, Бурунди, Вьетнам, Зимбабве, Индия, Ирак, Иран, Казахстан, Китай, Республика Конго, Куба, Киргизия, Лаос, Мадагаскар, Мали, Мозамбик, Монголия, Намибия, Никарагуа, Пакистан, Сальвадор, Сенегал, Судан, Таджикистан, Танзания, Уганда, ЦАР, Шри-Ланка, Экваториальная Гвинея, ЮАР, Южный Судан.

¹¹ Австралия, Албания, Андорра, Великобритания, государства члены Европейского союза, Исландия, Канада, Лихтенштейн, Монако, Новая Зеландия, Норвегия, Республика Корея, Сан-Марино, Северная Македония, Сингапур, Соединенные Штаты Америки, Тайвань, Украина, Черногория, Швейцария, Япония.

¹² Мониторинг экономической ситуации в России // Тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2022. № 5(158). Апрель. РАНХиГС.

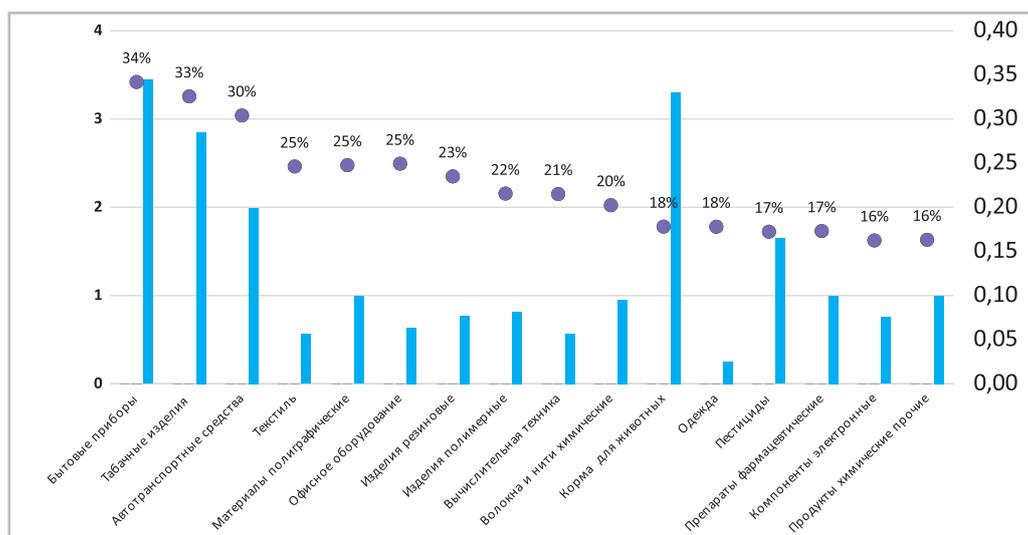


Рис. 1 / Fig. 1. Оценка количества рабочих мест в смежных секторах, приходящихся на 1 место в отрасли (шт., левая шкала), и доля импорта в промежуточном потреблении видов экономической деятельности, %, 2019 г. / Estimation of the number of jobs in related sectors per 1 position in the industry (pcs., left scale), and the share of imports in the intermediate consumption of economic activities, %, 2019

Источник / Source: расчеты ИМП РАН / calculations of the IEF RAS.

бочих мест в смежных секторах, обусловленных деятельностью одного рабочего места в отрасли¹³, составляет выше одного (для видов деятельности «бытовые приборы» – выше трех, для «табачные изделия» – чуть менее трех, для «автотранспортные средства» – два). Таким образом, частичная приостановка или закрытие рабочего места в такой отрасли способно вызвать цепную реакцию в смежных секторах, с высокой долей их продукции в промежуточном потреблении.

Отрицательный эффект на занятость оказывает не только физическое сокращение поставок промежуточной и конечной продукции, но и эффекты от секвестра расходов экономических субъектов (населения и бизнеса) в результате уменьшения их доходов (трудовых, экспортных, и пр.). В рамках макроподхода, представленного в табл. 2, эти эффекты недоучитываются.

Для оценки изменения спроса на труд в экономике под воздействием внешнего санкционного давления на российскую экономику был применен альтернативный подход, основанный на учете мультипликативных эффектов. Во-первых, он позволяет учесть совокупность прямых (связанных с ограничением экспорта и импорта), косвенных (с учетом межотраслевых связей) и индуцированных (с учетом снижения доходов и расходов экономических агентов)¹⁴ эффектов влияния на спрос, вызванных сокращением экспортных по-

¹³ Методика оценки количества рабочих мест в смежных секторах, обусловленных деятельностью одного рабочего места в отрасли, основана на расчетах коэффициентов полных затрат труда. Подробное описание представлено в [4].

¹⁴ Теоретические основы расчета мультипликативных эффектов, а также их оценки для российской экономики представлены в [5, 6].

Таблица 3 / Table 3

Оценка изменения спроса на труд с использованием расчетов на базе мультипликативных эффектов, 2022 г. / Assessment of changes in labor demand using calculations based on multiplicative effects, 2022

Эффект / Effect	Изменение спроса на труд, млн чел. / Change in labor demand, million people
Численность занятых, 2021 г.	71,6
Сокращение экспорта	-2,4
Сокращения выпуска из-за разрыва производственных цепочек	-4,3
Объемы спроса на труд, 2022 г. (без мер господдержки)	64,9
Меры господдержки	5
из них:	
изменение эластичности госрасходов	1,7
дополнительные госрасходы в рамках пакета мер поддержки	3,3
Объемы спроса на труд, 2022 г.	69,9

Источник / Source: расчеты ИМП РАН / calculations of the IEF RAS.

ставов и отраслевых выпусков из-за разрыва производственных цепочек. Во-вторых, этот расчет осуществляется на уровне видов экономической деятельности, что безусловно расширяет линейку прогнозных оценок.

В рамках этого подхода падение спроса на труд в экономике в результате ограничений на экспорт и сокращения выпуска из-за разрыва производственных цепочек оценивается в 6,7 млн рабочих мест (табл. 3). Это сокращение примерно в равной степени распределяется между секторами реального производства (-3,3 млн) и услуг (-3,5 млн).

Дополнительно, в рамках этого сценария проведена оценка влияния мер господдержки экономики на сохранение рабочих мест. Во-первых, предполагается снижение нормы сбережений у

государства в рамках оценки индуцированных эффектов. Во-вторых, рассмотрены дополнительные госрасходы в объеме 3% ВВП (в ценах 2021 г.), в частности, на поддержку доходов населения (1%), на увеличение госпотребления (0,5%) и бюджетных инвестиций (1,5%). В совокупности меры господдержки способны сохранить/создать 5 млн рабочих мест. В результате прогнозируется, что общее сокращение спроса на труд в экономике в течение 2022 г. составит около 1,7 млн человек. При этом в большей степени государственная поддержка сохранит рабочие места в секторе услуг (2/3 рабочих мест из 5 млн). В укрупненном госсекторе (госуправление, безопасность и соцобеспечение, образование и здравоохранение) в результате господдержки экономики помимо сохранения потенциально возможной ликвидации рабочих мест, прогнозируется создание новых.

На рис. 2 представлен пространственный срез прогнозного изменения спроса на труд для базового сценария в двух вариантах: с учетом господдержки и без нее. Расчеты осуществлялись на базе региональной модели NORM, разработанной в ИНП РАН. В обеих конфигурациях спрос на труд сокращается во всех федеральных округах, но наибольшие потери несут Уральский ФО (-10,6% и -3,7% без учета и с учетом господдержки, соответственно), на втором месте – Центральный ФО (-10,1% и -3,1%), на третьем – СЗФО (-9,9% и -2,9%). Наименьшие потери – в Северо-Кавказском ФО.

Таким образом в кратко- и среднесрочном периодах не следует ожидать резкого всплеска безработицы, в том числе благодаря тому, что в период пандемии государством был накоплен опыт оперативной поддержки сферы занятости. В условиях текущих ограничений на внешнеэкономическую деятельность планируемые меры поддержки рынка труда также способны удержать рост безработицы (субсидии предприятиям на возмещение затрат на ФОТ и выплату компенсаций работникам в процессе их переобучения, программы повышения квалификации и переобучения, которые организуют центры занятости, стимулирование найма выпускников без опыта работы и др.).

В отличие от рисков краткосрочного шока, в условиях среднесрочного периода можно выделить как минимум два аспекта, которые вносят вклад в увеличение спроса на труд в экономике, компенсируя его падение в результате ограничений на внешнеэкономическую деятельность страны.

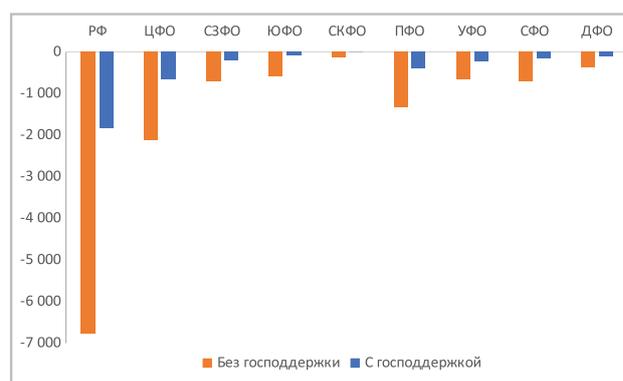


Рис. 2. / Fig. 2. Оценка пространственного изменения спроса на труд, базовый сценарий, млн рабочих мест, 2022 г. / Estimated spatial change in labor demand, baseline scenario, million jobs, 2022

Источник / Source: расчеты ИНП РАН на базе региональной модели NORM / calculations of the IEF RAS based on the NORM regional model.

Первый из них связан с активизацией процесса импортозамещения, который потребует увеличения числа работников в ряде отраслей. Уже сейчас, например, фиксируется запрос на инженеров со стороны промышленности¹⁵. Однако насколько быстро возникающий новый спрос может быть удовлетворен отечественной рабочей силой (не только количественно, но и с учетом возникающих требований к квалификационному и образовательному ее уровню) – вопрос спорный.

Второй, не менее дискуссионный вопрос, связан со снижением числа мигрантов на российском рынке труда. Как известно, динамика трудовых переводов мигрантов до недавнего времени во многом зависела от цены на нефть и, соответственно, курса рубля: при росте цены на нефть объемы переводов росли, в том время как ее падение приводило к сокращению объемов переводов¹⁶. В кризис 2014–2015 гг., когда резко упала цена на нефть, численность иностранных трудовых мигрантов на российском рынке сократилась: с действующим патентом – чуть меньше, с действующим разрешением на работу – чуть больше, что согласно официальным данным привело к снижению доли иностранных граждан, осуществлявших трудовую деятельность в России в общей численности занятых с 4,4% в 2014 г. до 2,5% в 2015 г. По понятным причинам численность трудовых мигрантов в 2020 г. также сократилась. По данным Пограничной службы ФСБ России число иностранных граждан, прибывших в Россию с целью работы, упало с 4,1 до 1,1 млн чел. В результате падения трудовых доходов из-

¹⁵ <https://iz.ru/1318986/anna-kaledina/v-prostoe-menshe-rabotnikov-chem-v-razgar-pandemii>.

¹⁶ Migration and Development Brief 34. May. 2021. Bank of Russia and KNOMAD-World Bank. 35 p.

за обесценивания рубля, наблюдавшегося в конце февраля – начале марта, можно было бы ожидать отток трудовых мигрантов из России. Однако возврат курса к уровню, соответствующему периоду начала года, возможно стабилизирует ситуацию на рынке труда, и массового оттока иностранной рабочей силы, который высвободил бы ряд вакансий, тем самым поддержав спрос на труд, может и не произойти. В пользу этой гипотезы можно привести два аргумента. Во-первых, анализ поквартальных данных (2018 г. – III кв. 2021 г.) о въезде иностранных граждан в РФ показал, что при минимальном ослаблении ограничений на физическое перемещение поток мигрантов начал стремиться к достижению доковидных уровней [7]. Это говорит о высокой заинтересованности иностранной рабочей силы в работе в России.

По данным Всемирного Банка доля денежных переводов в процентах от ВВП у некоторых стран, традиционных доноров рабочей силы, составляет весомую величину. По данным за 2020 г. для Армении эта доля составляет 10,5 %, для Узбекистана – 11,6 %, Таджикистана – 26,7 %, Киргизии – 31,3 %. При этом для всех этих стран переводы из России составляют больше половины общего объема переводов (59 %, 55 %, 58 % и 83 %, соответственно). В этой связи ожидать резкого сокращения потока иностранных граждан в РФ вряд ли придется. Кроме того, следует отметить, что период пандемии легализовал часть иностранцев, находящихся в России: за полтора года (с 15 марта 2020 г. по 1 октября 2021 г.) в органы внутренних дел обратились свыше 7 млн чел., в том числе находившихся на территории РФ с целью работы¹⁷. Это означает, что действительное число трудовых мигрантов на российском рынке труда значительно выше имеющих официальных оценок. Кроме того, надо понимать, что возможности заполнения вакансий, освободившихся в результате отъезда части мигрантов в 2022 г., отечественной рабочей силой, ограничены (что было видно во время пандемии, когда ряд отраслей испытывал большой дефицит работников в результате сокращения числа иностранных мигрантов на территории страны).

Любой экономический кризис сопровождается структурной трансформацией экономики, интенсифицирует внутри- и межсекторальные, профессионально-квалификационные и региональные процессы движения рабочей силы. Под воздействием сочетания различных форм и направлений этого движения рынок труда также в той или иной

степени подвергается структурным изменениям. Как и текущий кризис, вызванный санкционным режимом в отношении России, так и кризис, связанный с распространением коронавирусной инфекции, безусловно отразятся на российском рынке труда. И несмотря на то, что оба эти кризиса имеют неэкономический характер, природа и механизм их влияния на трансформацию и экономики, и рынка труда будут, видимо, различаться. Тем не менее, для понимания возможных будущих изменений (их скорости и направления), требуют отдельного рассмотрения тенденции движения рабочей силы во время пандемии.

МЕЖОТРАСЛЕВОЕ И МЕЖКВАЛИФИКАЦИОННОЕ ДВИЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ПОД ВЛИЯНИЕМ НЕЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ

Адаптация российской экономики к санкционному давлению потребует изменения структуры производства, что неизбежно будет влиять на отраслевую и квалификационную структуру занятости. Для анализа возможных направлений таких изменений полезно вспомнить период коронавирусного кризиса. Сейчас доступен ряд исследований, в которых на основе различных источников данных проанализированы отдельные эффекты его влияния на российский рынок труда [8-11]. Данные официальной статистики фиксируют максимальное сокращение занятости в III квартале 2020 г. (-1,9 млн. чел. в годовом выражении). С одной стороны, это большие объемы потерь. С другой, – анализ данных интернет-опросов («Работа и трудоустройство в условиях эпидемии»¹⁸) позволяют утверждать, что российскими предприятиями, как и в предыдущие кризисы, были задействованы традиционные для них механизмы адаптации (сокращение заработной платы, отмена премий и бонусов, перевод сотрудников на неполный рабочий день, направление в вынужденные или добровольные отпуска и др.). Так, по официальным данным Обследования рабочей силы (ОРС) численность работников, находящихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, во II квартале 2020 г. составила максимальную величину (947,8 тыс. чел. против 172,7 за аналогичный период прошлого года). Все это позволяет утверждать, что фактическое сокращение численности занятых было меньше своего потенциального масштаба. Среди безработных в

¹⁷ <https://www.interfax.ru/interview/815038>.

¹⁸ Рынок труда под натиском коронавируса // Центр трудовых исследований В. Гимпельсон и Р. Капелюшников. с. 1-6. <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf>

наиболее уязвимом положении оказались люди молодых возрастов: среди лиц 15-29 лет уровень безработицы вырос примерно на 30 %, 30-39 лет – почти наполовину. За период с конца марта по конец июня доля безработных в возрасте от 25 до 40 лет в общей численности безработных составила 51 % [9].

Несмотря на широкое применение механизмов адаптации, позволяющих максимально сохранить уровень занятости на предприятиях, тем не менее настройка рынка труда под новые условия в 2020 г. все равно происходила. Традиционно, интенсивность и основные направления движения рабочей силы фиксируются через изменение той или иной структуры (отраслевой, региональной и др.) занятости/безработицы. Так, по данным ОРС, наибольшее снижение занятости во II квартале коснулось таких секторов как строительство, торговля, обрабатывающие производства, образование, добыча полезных ископаемых и ряда других видов экономической деятельности [8]. Однако уже во II квартале 2021 г. занятость в этих секторах частично или полностью восстановилась, а общая численность занятых в 2021 г. увеличилась по сравнению с 2020 г. на 1,1 млн чел. В результате сравнения годовой отраслевой структуры занятости в 2021 г. с допандемийным 2019 г. можно отметить увеличение доли занятых в профессиональной, научной и технической деятельности (+0,3 п.п.) и снижение занятости в деятельности, связанной с здравоохранением и оказанием социальных услуг (-0,11 п.п.). Однако в целом сопоставление отраслевых структур не выявляет существенных сдвигов (при агрегации на уровне 21 вида экономической деятельности).

Среди изменений структуры работников по группам занятий в 2021 г. по сравнению с 2019 г. можно отметить увеличение доли специалистов в сфере бизнеса и администрирования (+0,53 п.п.), права, гуманитарных секторов и культуры (+0,35 п.п.), специалистов и специалистов-техников в области науки и техники (+0,31 и +0,13 п.п., соответственно), специалистов по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ) (+0,21 п.п.), квалифицированных работников сельского хозяйства, производящих товарную продукцию (+0,21 п.п.). В то же время сократилась доля среднего специального персонала по экономической и административной деятельности (-0,43 п.п.), руководителей в сфере гостиничного бизнеса, управляющих в магазинах и родственных областях деятельности (-0,27 п.п.), квалифицированных работников сельского хозяйства, ры-

боловства, охотников и сборщиков урожая, производящих продукцию для личного потребления (-0,25 п.п.). Следует отметить, что сокращение доли работников первых двух групп занятий произошло в результате сокращения их численности в 2020 г., которая к 2021 г. так и не восстановилась. На более агрегированном уровне (при рассмотрении 9 укрупненных групп занятий) только специалисты высшего уровня квалификации увеличили свою численность (на 4,6 %) в 2021 г. по сравнению с 2019 г., в то время как численность остальных групп – сократилась (в наибольшей степени – руководителей, на 9,4 %).

Выше были отмечены отдельные наиболее существенные изменения в отраслевой и квалификационной (по группам занятий) структурах занятости как между квартальными значениями, так и годовыми. Однако сравнение структур между собой с помощью сопоставления отдельных столбцов не всегда дает возможность провести комплексное исследование структурных сдвигов. Более подробный анализ влияния кризиса коронавируса COVID-19 на изменение одновременно и по группам занятий, и по видам деятельности структуры занятости может быть осуществлен на базе сравнения матрицы трудовых затрат за 2021 г. и 2019 г., публикуемых в рамках ОРС. Являясь аналогом первого квадранта межотраслевого баланса, такая матрица отражает не товарную, а квалификационную структуру затрат труда каждой отрасли. Анализ этих матриц представлен, например, в работах [13, 14].

Понятно, что за период времени в соответствующей матрице происходят различные изменения, которые могут быть обусловлены следующими процессами. Во-первых, с течением времени изменяется общая численность занятых, хотя это не всегда может привести к изменению ее отраслевой и квалификационной структуры. Во-вторых, спрос на труд может меняться под воздействием изменения отраслевых объемов производства. Например, по сравнению с 2019 г. в 2021 г. выросла численность занятых в профессиональной, научной и технической деятельности, что может привести к пропорциональному росту спроса со стороны этой отрасли на работников разного уровня квалификации. Это приведет к некоторому изменению элементов матрицы, однако вполне возможно, что в целом ее структура опять же не поменяется. И, наконец, в-третьих, происходят изменения, которые не связаны ни с изменением общей численности занятых, ни с их отраслевым распределением, а обусловлены другими (внеш-

Отдельные направления структурных сдвигов в занятости, превышение фактических значений над оценочным значением, 2021 г., % /
Selected areas of structural shifts in employment, excess of actual values over the estimated value, 2021, %

	Деятельность в области информации и связи / Information and communication activities	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания / Activities of hotels and catering establishments	Деятельность профессиональная, научная и техническая / Professional, scientific and technical activities /	Добыча полезных ископаемых / Mining industry	Обрабатывающие производства / Manufacturing industry	Образование / Education	Строительство / Construction	Торговая оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов / Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	Транспортировка и хранение / Transportation and storage	Общий итог: 2021/2019 гг. / Overall result, 2021/2019
Руководители	9,5	5,6	-8,5	-3,2	-1,3	8	-3,1	-6,4	1,7	-9,4
Специалисты высшего уровня квалификации	2,6	-1,2	2,5	-7,1	1,4	-1,4	1	8,3	3,7	4,6
Специалисты среднего уровня квалификации	-16,3	-5,3	-3,7	8,3	0,9	3,7	10,5	-3	-1,8	-1
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	-1	-18	-5	2,8	-8,9	-8,5	-9,7	-19,2	1,9	-7,7
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	7	-5,2	-7,6	0,5	1,1	-13,3	-3,2	-2,4	-0,3	-0,6
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	-4	-1,3	-2,8	3,9	-4,7	6,4	-3,9	-0,2	-8,4	-1,1
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	0	29,6	-18,3	-13,9	9,6	68,3	14,3	15,6	20,6	-1,9
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	1	-3,1	-4,6	2,2	-0,1	-2,2	-1	-1,2	-3,4	-1,2
Неквалифицированные рабочие	-14,9	13,7	-11,6	-3,4	-2,6	2,2	-2,5	3,1	10,8	-0,8
Общий итог, 2021/2019 гг.	1,2	-2,8	8,6	-1,6	-0,6	-0,3	-1,2	-0,1	0	

Источник / Source: расчеты автора на базе данных OPC / author's calculations based on the OPC database.

ними) факторами. Эти изменения в матрице можно назвать структурными. Например, в отрасли меняется спрос на работников определенного уровня квалификации в связи с изменением технологий производства, или под воздействием иных факторов (замещением одних работников другими из-за отсутствия на рынке труда специалистов требуемой квалификации). Эти структурные сдвиги, происходящие одновременно во всей структуре занятости, представляют особый интерес для анализа, поскольку именно они будут определять динамику российской экономики в среднесрочной перспективе.

Для того, чтобы выявить структурную компоненту изменения занятости, можно воспользоваться методом, позволяющим реконструировать матрицу трудовых затрат за 2021 г., которая по своей структуре была бы максимально приближена к аналогичной матрице за 2019 г.¹⁹ Эта рас-

¹⁹ В основе данного подхода лежит метод RAS. Спектр экономических задач, решаемых с помощью этого метода, весьма обширен и представлен, например, в [15]. В данном случае с помощью метода RAS оценивается матрица отчетного года, максимально приближенная по своей структуре к матрице базового года. В этой матрице окаймляющие итоги равны соответствующим векторам отчетного года, а в качестве начального приближения ее структуры используется матрица базового года. Для выявления структурных изменений, происходящих в матрице в течение определенного периода, между собой сопоставляются оценочная и фактическая матрицы. Существенные отклонения фактических и оценочных элементов друг от друга выявляют направления структурных изменений. Более подробно использование данного метода для оценки структурных изменений, происходящих в матрице, представлено, например, в [16, 17].

четная, или оценочная матрица будет показывать какой бы была структура занятости в 2021 г., если бы в ней не было никаких структурных сдвигов, вызванных внешними факторами, но с учетом изменения общей численности занятого населения и ее отраслевой структуры за исследуемый период.

В табл. 4 для некоторых видов деятельности сопоставлены фактическая численность занятых определенного уровня квалификации в определенном виде деятельности за 2021 г., и соответствующие им оценочные значения.

Несмотря на то, что как было упомянуто выше, существенных изменений в структуре занятости по квалификационным группам или по видам деятельности в 2021 г. по отношению к 2019 г. не произошло, внутри этих групп наблюдаются ряд сдвигов. Например, на фоне сокращения общей численности руководителей за рассматриваемый период в таких видах деятельности как информация и связь, гостиничный бизнес и общественное питание, образование, транспортировка и хранение – она увеличилась (относительно своего теоретического значения, при условии отсутствия структурных сдвигов). А вот при росте числа специалистов высшего уровня квалификации, их численность несущественно, но сократилась в добыче полезных ископаемых, в общественном питании, образовании. На фоне относительно стабильной

общей численности неквалифицированных рабочих поменялась их отраслевое распределение: их стало больше в составе персонала гостиниц и предприятий общественного питания, транспортных компаний, баз и складов и существенно меньше в секторах информации и связи, профессиональной, научной и технической сферах.

Важно подчеркнуть, что такой подход позволяет анализировать изменение квалификационного уровня занятых с учетом изменений всех элементов матрицы трудовых затрат.

ВЫВОДЫ

В связи с частичной изоляцией России недружественными странами усилилось внимание экспертов за динамикой рынка труда на основе анализа показателей официальной статистики, опросов предприятий, мониторинга данных различных порталов по поиску работы и др. с краткосрочными оценками будущих тенденций. В статье представлен макроподход к прогнозу важнейших показателей рынка труда с учетом сложившихся на ретроспективе тенденций. Полученные оценки показывают, что не следует ожидать резкого роста безработицы, в том числе благодаря реализации в 2022 г. государственных мер поддержки экономики в целом и рынка труда, что обосновывает их своевременность и эффективность. Кроме того, полученные оценки воздействия текущего кризиса на рынок труда дают основания ожидать, что доходы населения снизятся не так сильно, как могли бы в случае резкого роста числа безработных, что, несомненно, является одним из факторов под-

держки спроса населения в течение 2022 г. Кроме того, представленные в статье краткосрочные прогнозные оценки изменения спроса на труд в экономике не дают оснований ожидать резкого роста социальной напряженности под воздействием факторов рынка труда.

Скорее всего, процессы секторальной, региональной и квалификационной релокации рабочей силы будут играть большую роль в 2022 г. (и последующих годах) по сравнению с периодом адаптации экономики к новой коронавирусной инфекции COVID-19. Их интенсивность и эффективность зависят, с одной стороны, от скорости адаптации экономики к текущему шоку, с другой – от того, насколько быстро изменится структура предложения рабочей силы. По мнению ЦСР²⁰ в ближайшее время будет происходить масштабное перераспределение рабочей силы между наиболее пострадавшими от санкций отраслями (автопром, бытовая техника, металлургия и пр.) и отраслями, оказавшимися в более-менее благоприятных условиях (текстильное производство, IT, одежда, микроэлектроника и пр.).

Очевидно, что мгновенного перемещения работников с одного места работы на другое ожидать не следует. Однако текущая поддержка рынка труда со стороны государства во многом нацелена именно на «бесшовный» переход работников, в том числе, с помощью интенсификации процессов переобучения и переквалификации как на самих предприятиях, так и через службы занятости.

²⁰ Рынок труда в новых экономических условиях. Март 2022. ЦСР. 7 с.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мобильность и стабильность на российском рынке труда [Текст]: моногр. / под ред В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – 529, [7] с. – 500 экз. – ISBN 978-5-7598-1532-7 (hardcover). – ISBN 978-5-7598-1622-5 (e-book).
2. Единак Е.А. Влияние межотраслевых экономических факторов на занятость и оплату труда. Социально-трудовые исследования. 2021;44(3):73-83. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-73-83.
3. Единак Е.А. Влияние ключевых макроэкономических факторов на динамику занятости населения РФ // Проблемы прогнозирования. 2021; 4(187):77-88. DOI: 10.47711/0868-6351-187-77-88
4. Единак Е.А. Оценка полных затрат труда для обоснования решений в области экономической политики // Проблемы прогнозирования. 2020;(6):92-103.
5. Miller R., Blair P. Foundations of input-output analysis // in Input-Output Analysis: Foundations and Extensions. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. 784 p.
6. Ксенофонтов М.Ю., Широков А.А., Ползиков Д.А., Янговский А.А. Оценка мультипликативных эффектов в российской экономике на основе таблиц «затраты-выпуск» // Проблемы прогнозирования. 2018;(2):3-15.
7. Комаровский В.В. Динамика безвизовой трудовой миграции в период пандемии 2019–2021 гг. Социально-трудовые исследования. 2022;46(1):90-102. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102
8. Лайкам К.Э. Российский рынок труда в условиях пандемии коронавируса. Вопросы статистики. 2021;28(5):49-57. <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2021-28-5-49-57>
9. Бондаренко Н.Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование // Инновации и инвестиции. 2020;(7):63-69.

10. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Карантинная экономика и рынок труда // ЭКОНС – Экономический разговор. URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/karantinnaya-ekonomika-i-rynok-truda/> (дата обращения: 24.10.2021).
11. Гайдаенко А.А., Хрипачева Е.В., Худов А.М. Особенности рынка труда в период пандемии COVID-19 // Инновации и инвестиции. 2021;(3):126–131.
12. Лайкам К.Э., Бикбаева А.Р., Павлова Е.К. Влияние пандемии корона вируса на рынок труда // Федерализм. 2021;(26)4(104): 5–19. DOI: <http://dx.doi.org/10.21686/2073-1051-2021-4-5-19>
13. Широ А.А., Потапенко В.В. Рынок труда и качество человеческого капитала // ЭКО. 2018;(2):18–34.
14. Единак Е.А., Широ А.А. Оценка взаимосвязи квалификационной структуры занятости и потребления домашних хозяйств с использованием таблиц «затраты-выпуск» // Проблемы прогнозирования. 2021;6(189): 6–19. DOI: 10.47711/0868-6351-189-6-19.
15. Miller, R. E., Blair. P. D Input-output Analysis. Foundations and Extensions. / 2nd edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. 784 p.
16. Frederic L. Pryor, David L. Schaffer. Who's Not Working and Why: Employment, Cognitive Skills, Wages, and the Changing US Labor Market. January 2000. International Journal of Manpower. DOI:10.1017/CBO9780511664755
17. Henry Theil, Riddhi Ghosh. A comparison of shift-share and the adjustment. Chapter 58 in book «Henri Theil's Contributions to Economics and Econometrics. V. II: Consumer Demand Analysis and Information Theory». Springer, Netherlands, 1992. Pp. 460.

REFERENCES

1. Mobility and Stability in the Russian Labour Market / Eds. V. Gimpelson and R. Kapeliushnikov; National Research University Higher School of Economics. – Moscow: HSE Publishing House, 2017. – 529, [7] p. – 500 copies. – ISBN 978-5-7598-1532-7 (hardcover). – ISBN 978-5-7598-1622-5 (e-book). (In Russ.).
2. Edinak E.A. The influence of intersectoral economic factors on employment and payroll. Social and Labor Research. 2021;44(3):73–83. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-44-3-73-83. (In Russ.).
3. Edinak E.A. Influence of Key Macroeconomic Factors on the Dynamics of Employment of the Population of the Russian Federation. Studies on Russian Economic Development. 2021;32(4):391–398. DOI: 10.1134/S1075700721040080.
4. Edinak E.A. Estimating Total Labor Input for Supporting Informed Economic Policy Decisions. Studies on Russian Economic Development. 2020;31(6):655–662. URL: <https://doi.org/10.1134/S1075700720060040>
5. Miller R., Blair P. Foundations of input-output analysis // in Input-Output Analysis: Foundations and Extensions. Cambridge: Cambridge University Press; 2009. 784 p.
6. Ksenofontov, M.Y., Shirov, A.A., Polzikov, D.A. et al. Assessing Multiplier Effects in the Russian Economy: Input-Output Approach. Studies on Russian Economic. Development. 2018;(2):3–13. URL: <https://doi.org/10.1134/S1075700718020089>
7. Komarovskiy V.V. Dynamics of visa-free labor migration during the pandemic in 2019–2021. Social and Labor Research. 2022;46(1):90–102. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102 (In Russ.).
8. Laykam K.E. Russian Labour Market Amidst Coronavirus Pandemic. Voprosy statistiki = Bulletin of Statistics. 2021;28(5):49–57. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2021-28-5-49-57>
9. Bondarenko N.E. The Russian labor market in the context of a new coronavirus pandemic: Trends, challenges, and government regulation. Innovacii i Investicii = Innovations and investments. 2020;(7):63–69. (In Russ.).
10. Gimpelson V., Kapeliushnikov R. Quarantine economy and labor market. EKONS – Economic conversation. URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/karantinnaya-ekonomika-i-rynok-truda/>. (In Russ.).
11. Gaydaenko A.A., Khudov A.M., Khripacheva E.V. Features of the labor market during the pandemic COVID-19. Academy of Social Management. 2021;(3):126–131. (In Russ.).
12. Laikam K.E., Bikbaeva A.R., Pavlova E.K. Impact of the Coronavirus Pandemic on Labor Market. Federalism. 2021;26(4):5–19. URL: <https://doi.org/10.21686/2073-1051-2021-4-5-19>
13. Shirov A.A., Potapenko V.V. The labor market and the quality of human capital. ECO. 2018;(2):18–34. (In Russ.).
14. Edinak E.A. and Shirov A.A. Assessment of the Relationship between the Qualification Structure of Employment and Household Consumption Using Input-Output Tables. Studies on Russian Economic Development. 2021;32(6):593–602. DOI: 10.1134/S1075700721060046.
15. Miller, R. E., Blair. P. D Input-output Analysis. Foundations and Extensions. / 2nd edition. Cambridge: Cambridge University Press; 2009. 784 p.
16. Frederic L. Pryor, David L. Schaffer. Who's Not Working and Why: Employment, Cognitive Skills, Wages, and the Changing US Labor Market. January 2000. International Journal of Manpower. DOI:10.1017/CBO9780511664755
17. Henry Theil, Riddhi Ghosh. A comparison of shift-share and the adjustment. Chapter 58 in book “Henri Theil's Contributions to Economics and Econometrics. V. II: Consumer Demand Analysis and Information Theory”. Springer, Netherlands; 1992. 460 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Екатерина Александровна Единак – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, Москва, Россия.
Ekaterina A. Edinak – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Institute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.
<http://orcid.org/0000-0002-5838-5332>
 edinak_e@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 21.04.2022; после рецензирования 08.06.2022, принята к публикации 16.06.2022.
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 21.04.2022; revised on 08.06.2022 and accepted for publication on 16.06.2022.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-67-80

УДК 331.5

JEL J28

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕС: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ

Е.Н. Синдяшкина

Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений
имени Е.М. Примакова Российской академии наук, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования: определение перспектив развития программ занятости на рынке труда и направлений их трансформации в странах ЕС. Используются **методы**: общенаучные, статистической обработки информации, графические, сравнительного анализа. Информационной базой исследования послужили статистические данные и материалы международных организаций (ООН, МОТ, Евростата, Еврокомиссии). **Результаты**: в статье представлен анализ комплекса активных программ, реализуемых на рынке труда в странах Евросоюза в периоды устойчивого развития и экономических кризисов; рассмотрена структура и динамика расходов на различные программы и численности их участников; определены тенденции государственной политики на рынке труда и выявлены особенности ее реализации в странах с развитой рыночной экономикой и в постсоциалистических странах. Сделаны **выводы** о перспективах политики на рынке труда в странах ЕС в условиях новых вызовов и о возможностях использования опыта ЕС при разработке мероприятий активной политики на российском рынке труда. **Область применения**: результаты исследования могут быть использованы российскими федеральными и региональными органами исполнительной власти при разработке мероприятий активной политики на рынке труда.

Ключевые слова: занятость; рынок труда; государственная политика; программы на рынке труда; профессиональное обучение; субсидируемая занятость; безработица; пандемия; Евросоюз; постсоциалистические страны.

Для цитирования: Синдяшкина Е.Н. Государственная политика на рынке труда в странах ЕС: основные тенденции и направления трансформации. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):67-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-67-80.

ORIGINAL PAPER

STATE POLICY ON THE LABOUR MARKET IN THE EU COUNTRIES: MAIN TRENDS AND DIRECTIONS OF TRANSFORMATION

E.N. Sindyashkina

Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

The aim of this paper is to determine the prospects for the development of employment programmes in the labour market and the directions for their transformation in the EU countries. The author uses general scientific **methods**, methods of statistical processing of information, graphical methods, and comparative analysis. The information base of the study includes statistical data and materials of international organizations (UN, ILO, Eurostat, European Commission). The research **results**: the article presents an analysis of labour market policy measures in the EU countries during periods of sustainable development and economic crises; considers the structure and dynamics of expenditures on various programmes and the number of their participants; identifies the government labour market policy trends and the features of its implementation in countries with developed market economies and in post-socialist countries; presents assessments of the prospects for labour market policies in the EU countries in the face of new challenges. The author **concludes** about the prospects for labour market policy in the EU countries in the face of new challenges and about the possibilities of using the EU experience in developing active labour market policy measures in Russia. **The scope of application**: the research results can be used by Russian federal and regional executive authorities in the development of active labour market policy measures.

Keywords: employment; labour market; government policy; labour market programmes; skills training; subsidized employment; unemployment; pandemic; European Union; post-socialist countries.

For citation: Sindyashkina E.N. State policy on the labour market in the EU countries: Main trends and directions of transformation. *Social and labor research*. 2022;48(3):67-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-67-80.

ВВЕДЕНИЕ

Современные рынки труда подверглись шок-ковому воздействию кризиса вследствие беспрецедентных ограничительных мер, введенных правительствами для сдерживания распространения коронавирусной инфекции. При этом пандемия в странах Евросоюза наложилась на так называемый «двойной переход»¹ – экологическую и цифровую трансформацию экономики, реализация которой требует радикальных изменений во всех сферах, в том числе и в политике занятости. Массовые локдауны резко ускорили цифровизацию экономики и социально-трудовой сферы, что же касается развития «зеленой экономики», то ее влияние на занятость не так ярко выражено, однако нельзя отрицать возможностей его усиления в перспективе.

Различные аспекты трансформации занятости в современном мире, в том числе влияние цифровизации на рынок труда, а также первые последствия пандемии широко освещаются как в научных публикациях [1], [2], [3], [4], так и в материалах международных организаций^{2, 3, 4, 5}. МОТ активно разрабатывает проблемы взаимосвязи «зеленого перехода» с созданием и ликвидацией рабочих мест в регионах мира^{6, 7, 8}. В конце 2019 г. Еврокомиссия представила амбициозный масштабный пакет мер «Европейский зеленый курс», направленный на сокращение загрязнения окружающей среды и развитие «зеленых» технологий⁹. В настоящее время это рамочная программа, находящаяся в процессе формирова-

ния. Предполагается, что эта стратегия стимулирует создание новых экологически безопасных рабочих мест, однако одновременно будут сокращаться рабочие места в целом ряде секторов [5], [6], [7].

Происходящие перемены повышают роль государственной политики занятости, которая должна соответствовать новым реалиям на рынках труда, гибко реагируя на происходящие изменения. Как отмечают эксперты МОТ, политике в области занятости отводится решающая роль не только для смягчения краткосрочных последствий кризиса, но и для содействия восстановлению и повышению устойчивости экономики и рынков труда^{10, 11}. В документах Европейской комиссии представлены руководящие принципы политики занятости стран-членов Евросоюза, декларируются стратегические цели и задачи, задаются основные векторы действий государства на рынке труда¹². При этом в числе функций государства сохраняется необходимость эффективно решать тактические задачи на рынке труда по поддержке безработных и содействию их трудоустройству. В статье рассматриваются инструменты решения таких задач – программы, реализуемые службами занятости.

Методология статистики, применяемая в Евросоюзе, определяет политику на рынке труда (Labour market policy – LMP) как действия государства, направленные на достижение эффективного функционирования рынка труда и устранение дисбалансов; они отличаются от других аспектов политики занятости тем, что осуществляются государственными службами занятости и распространяются на определенные целевые группы – безработных, занятых в группе риска и экономически неактивных лиц¹³.

Меры по повышению эффективности госпрограмм LMP предпринимались еще в 1990-х гг. С конца прошлого века в государственной политике на рынке труда постепенно развивался тренд, направленный на усиление активного направле-

¹ A New Industrial Strategy for Europe. - Brussels, 10.3.2020. COM (2020) 102 final. Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. – 16 p.

² Employment and Social Developments in Europe 2021. ISSN: 2515-2540. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. 177 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8402&furtherPubs=yes> (дата обращения: 15.02.2022)

³ Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2021. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. 145 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8438&furtherPubs=yes> (дата обращения: 20.02.2022)

⁴ World Employment and Social Outlook: Trends 2021 International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. 164 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf (дата обращения: 21.02.2022)

⁵ World Employment and Social Outlook Trends 2022. International Labour Organization 2022. 128 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf (дата обращения: 28.02.2022)

⁶ World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs. International Labour Office – Geneva: ILO, 2018. 189 p.

⁷ The Green Initiative. International Labour Organization (ILO). URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_467270/lang-en/index.htm (дата обращения: 28.02.2022)

⁸ Green jobs. International Labour Organization (ILO). URL: <https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang-en/index.htm> (дата обращения: 03.03.2022)

⁹ A European Green Deal. European Commission (europa.eu). URL: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en (дата обращения: 03.03.2022)

¹⁰ Two decades of national employment policies 2000-2020. International Labour Organization 2021. 87 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_817748.pdf (дата обращения: 15.03.2022)

¹¹ National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the COVID-19 crisis. Geneva: ILO, 2020. 18 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_756676.pdf (дата обращения: 20.03.2022)

¹² Europe 2020. Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member States. European Commission 2020. 28 p. URL: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf> (дата обращения: 17.03.2022)

¹³ Labour market policy Statistics – Methodology 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 80 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8126&furtherPubs=yes> (дата обращения: 10.02.2022)

ния, ужесточение условий предоставления пособий по безработице, экономию финансовых ресурсов, увязку выплаты пособий с участием безработных в активных программах, реализуемых службами занятости. Особенно наглядно эта тенденция проявлялась в странах с наиболее либеральными системами социального обеспечения (в Дании, Швеции, Германии, и др.) [9]. После кризиса 2008 г. тренд на «активизацию» безработных значительно усилился, что было связано как с бюджетными ограничениями, так и с увеличением контингента безработных за счет относительно конкурентоспособных лиц. Пандемия стала очередным поворотным пунктом в реализации государственной политики на рынке труда, на какое-то время развернув ее в направлении сохранения рабочих мест и усиленной поддержки безработных.

Таким образом, государственной политике на рынке труда в перспективе предстоит ответить на последствия пандемии, цифровизацию и экологизацию экономики, которые развиваются на фоне долгосрочного тренда «активизации» безработных и экономии издержек, в условиях, когда финансовые системы экономически развитых стран с трудом справляются с выполнением растущих социальных обязательств. Ситуация усугубляется внезапным разрывом ряда торговых, логистических, производственных цепочек в связи с введением санкций в адрес России.

СОДЕРЖАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА ЕС

Информация о численности участников и финансировании программ на рынке труда стран Евросоюза представлена в базе данных LMP (Labour Market Policy) Европейской комиссии¹⁴. В соответствии с Рекомендациями Еврокомиссии по статистике LMP, государственные программы делятся на три основных типа – услуги (Labour market services), меры (LMP measures) и поддержка (LMP supports), которые, в свою очередь, подразделяются на категории (рис. 1). К активному направлению политики на рынке труда принято относить программы по содействию трудоустройству, к пассивному – компенсацию утраченного дохода, услуги службы занятости выделяются в самостоятельное направление.

Основное содержание программ политики на рынке труда и порядок отнесения их к той или

иной категории раскрывается в Методологии статистики LMP. В категорию «Услуги» включаются информационные (предоставление соискателям информации о вакансиях, возможностях трудоустройства, обучения, получения других форм помощи) и индивидуальные (рекомендации, помощь в поиске работы, индивидуальные планы действий и т.п.) услуги, предоставляемые службой занятости безработным, иным лицам, ищущим работу, и работодателям.

Меры, согласно Методологии статистики LMP, – активное направление политики на рынке труда, охватывающее различные программы по «активизации» безработных в дополнение к базовому поиску работы, повышению их возможностей трудоустройства, стимулированию работодателей для создания новых рабочих мест и найма безработных. В Методологии Еврокомиссии выделяется пять категорий мер: обучение, стимулирование занятости, поддерживаемая занятость и реабилитация, прямое создание рабочих мест, стимулирование создания нового бизнеса.

Обучение охватывает меры, направленные на улучшение возможностей трудоустройства целевых групп и финансируемые государственными органами. В эту категорию программ включается обучение в образовательных учреждениях, на рабочем месте, сочетание подготовки в образовательном учреждении и на рабочем месте, ученичество.

Стимулирование занятости включает субсидирование рабочих мест в частном, государственном или некоммерческом секторах. Эта программа направлена как на содействие трудоустройству безработных, так и на сохранение занятости для лиц, находящихся под угрозой увольнения в результате реструктуризации или других экономических трудностей. При этом субсидируются те рабочие места, которые смогут устойчиво функционировать после окончания периода поддержки.

Поддерживаемая занятость и реабилитация включает меры, направленные на содействие интеграции на рынке труда лиц с ограниченной трудоспособностью (временной или постоянной) – субсидирование заработной платы, адаптацию рабочего места (помещения, оборудования) в соответствии с потребностями работника и различные организационные меры. К лицам с ограниченной трудоспособностью в рамках этой программы относятся прежде всего лица, зарегистрированные как инвалиды, а также времен-

¹⁴ Labour Market Policy. Statistics. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission. URL: <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/lmp?lang=en&display=card&sort=category> (дата обращения: 1.01.2022)



Рис. 1 / Fig. 1. Классификация программ государственной политики на рынке труда стран ЕС / Classification of LMP interventions by type of action of the EU countries

Источник / Source: составлено автором по Методологии статистики LMP. Labour market policy Statistics – Methodology 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 80 p. / compiled by the author according to the LMP Statistics – Methodology 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 80 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8126&furtherPubs=yes> (дата обращения: 10.02.2022) / (accessed on: 10.02.2022)

но утратившие трудоспособность после несчастного случая или болезни, выздоравливающие наркоманы и другие лица, которые не готовы к работе и которым может быть полезна реабилитация.

Прямое создание рабочих мест (в другой терминологии – общественные работы) предполагает создание дополнительных общественно полезных рабочих мест, позволяющих найти работу длительно безработным и другим лицам, испытывающим трудности при поиске работы. В рамках этого направления субсидируются рабочие места в нерыночном секторе, часто для работ временного характера, которые не могут быть созданы без государственного вмешательства.

Стимулирование создания нового бизнеса охватывает меры, которые помогают безработным начать свой собственный бизнес или стать самозанятым. Помощь может осуществляться в виде прямых денежных выплат или косвенной поддержки, включая кредиты, предоставление помещений, бизнес-консультации и т.д.

Поддержка – пассивное направление, включающее выплату пособий по безработице и пособия вышедшим на досрочную пенсию.

Применение этого стандартного набора программ в странах ЕС имеет долгую историю, в том

или ином соотношении они использовались и в периоды кризисов, и экономического роста. При этом в зарубежных исследованиях представлены весьма неоднозначные оценки эффективности программ для безработных, предлагаемых службой занятости. Так, еще в 2010 г. в обзоре публикаций по вопросам оценки программ активной политики на рынке труда отмечалось, что около 40% исследований выявили положительное влияние программ обучения на занятость участников в краткосрочном плане (в течение одного года после окончания учебы), тогда как в 30% публикаций эффект оценивался как негативный, а остальные 30% не выявили значимого влияния [10, 11]. В ряде других исследований того же периода отмечалась сравнительно низкая эффективность субсидирования занятости в государственном секторе; относительно высокие результаты помощи в поисках рабочего места и консультаций, проводимых службами занятости, особенно в краткосрочном плане; программы обучения оценивались как малоэффективные в краткосрочном периоде, но через 2-3 года выявлялись положительные результаты [8, 12, 13].

В современных исследованиях по материалам информационной базы практик, реализуемых службами занятости в странах ЕС (PES Practices)¹⁵, отмечается, что несмотря на периодическую критику и декларируемые задачи реформирования основных программ политики на рынке труда, службы занятости стран ЕС по-прежнему используют стандартный набор мер, применяемых на протяжении многих десятилетий и направленных на предотвращение длительной безработицы и помощь неконкурентоспособным на рынке труда группам. Эксперты отмечают отсутствие принципиально новых мер, отвечающих современным вызовам [4].

Таким образом, действующие, достаточно консервативные программы на рынке труда стран ЕС с большей или меньшей успешностью применяются на протяжении десятилетий, являясь испытанным средством борьбы с безработицей. Однако, возникает вопрос – будут ли они эффективны в новых условиях трансформации занятости, когда на амбициозные цели цифровой и «зеленой» реструктуризации накладываются вынужденные изменения в экономике в связи с текущей геополитической ситуацией.

¹⁵ PES Practices - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu). URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1206&langId=en>. (дата обращения: 27.02.2022).

ТЕНДЕНЦИИ ПОЛИТИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА НАКАНУНЕ ПАНДЕМИИ

Прежде, чем оценивать влияние пандемии и других факторов на политику на рынке труда и направления ее трансформации, следует рассмотреть сложившиеся к 2020 г. тенденции в этой области.

Евросоюз – весьма разнородное объединение стран с разным уровнем экономического развития и различными подходами к реализации социальной политики и политики занятости. Обычно в Европе принято выделять нордическую, англосаксонскую, континентальную и южноевропейскую (средиземноморскую) модели социальной политики, а также группу постсоциалистических стран, где модели социальной политики находятся на стадии формирования [14]. В данной статье рассматриваются две укрупненные группы стран ЕС: «старые» страны-члены ЕС с давно сформировавшейся рыночной экономикой и институтами рынка труда и новые – постсоциалистические страны, которые в материалах Еврокомиссии именуется «догоняющими»¹⁶.

При таком подходе отчетливо прослеживаются межгрупповые различия в реализации политики на рынке труда. Эти различия обусловлены, прежде всего, ситуацией на рынке труда, которая требует дифференцированных подходов в зависимости от масштабов и параметров безработицы, наличия рабочих мест и других условий. Еще одним существенным фактором являются экономические возможности государства по финансированию программ. И, наконец, отличия связаны со степенью зрелости институтов рынка труда и социальной политики, зависят от преобладающих социально-политических и общественных течений в стране.

На протяжении последних двадцати лет в большинстве стран при улучшении экономической ситуации и снижении безработицы сокращались государственные расходы на политику на рынке труда и росла доля их активной части. При росте безработицы динамика расходов государства была противоположной – их общая величина увеличивалась, повышалась доля пассивной части. Однако, такая зависимость наиболее четко проявляется в «старых» странах-членах ЕС, где институты рынка труда и государственные программы по борьбе с безработицей формировались на протяжении многих десятилетий.

¹⁶ Еврокомиссия относит к догоняющим странам также Мальту и Кипр, в статье они рассматриваются отдельно.

В постсоциалистических странах эти закономерности не так явно прослеживаются. Здесь нередко наблюдается скачкообразная динамика доли расходов на активные программы, которая слабо коррелирует с уровнем безработицы. Уровень финансирования политики на рынке труда существенно ниже, чем в большинстве «старых» стран ЕС, при этом перед догоняющими странами стоят масштабные задачи достижения социальных стандартов Евросоюза, формирования и развития институтов активной политики на рынке труда, выработки собственных подходов к его регулированию. Поэтому расходы на активные программы в догоняющих странах часто не эластичны по уровню безработицы.

В 2019 г., накануне пандемии, расходы на политику на рынке труда в ЕС в целом составляли 1,6% ВВП, в «старых» странах ЕС – 1,2-2,7% (исключение составили Ирландия и Греция с расходами менее 1%), ни в одной из «новых» стран ЕС расходы не достигали 1% ВВП. На программы активной политики приходилась меньшая часть расходов (около 24% в среднем по странам ЕС), при этом разброс по странам составлял от 6,3% на Кипре до 65,5% в Венгрии¹⁷.

Распределение средств между программами в группе «старых» стран ЕС на протяжении последних 15 лет можно назвать достаточно стабильным по сравнению с группой «новых» стран, где по каждой из программ наблюдались неоднократные скачкообразные изменения расходов (рис. 2, 3). Таким образом, большая вариативность политики на рынке труда характерна для стран с менее зрелой рыночной экономикой, где институты рынка труда и социальной политики находятся в процессе формирования. Также резкое чередование в приоритетах программ происходит в более бедных странах с менее устойчивой экономикой, где служба занятости вынуждена оперативно реагировать на изменения ситуации.

Основная доля расходов в составе активных программ в Евросоюзе в целом приходилась на профессиональное обучение, наибольшее число участников было охвачено программами стимулирования занятости (табл. 1). При этом в группах «старых» и «новых» стран ЕС сложилась диаметрально противоположная структура расходов и участников программ (табл. 1, рис. 4).

¹⁷ LMP expenditure by type of action – summary tables. Statistics. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission (europa.eu). URL: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?lang=en&category=lmp_expend (дата обращения: 15.02.2022)

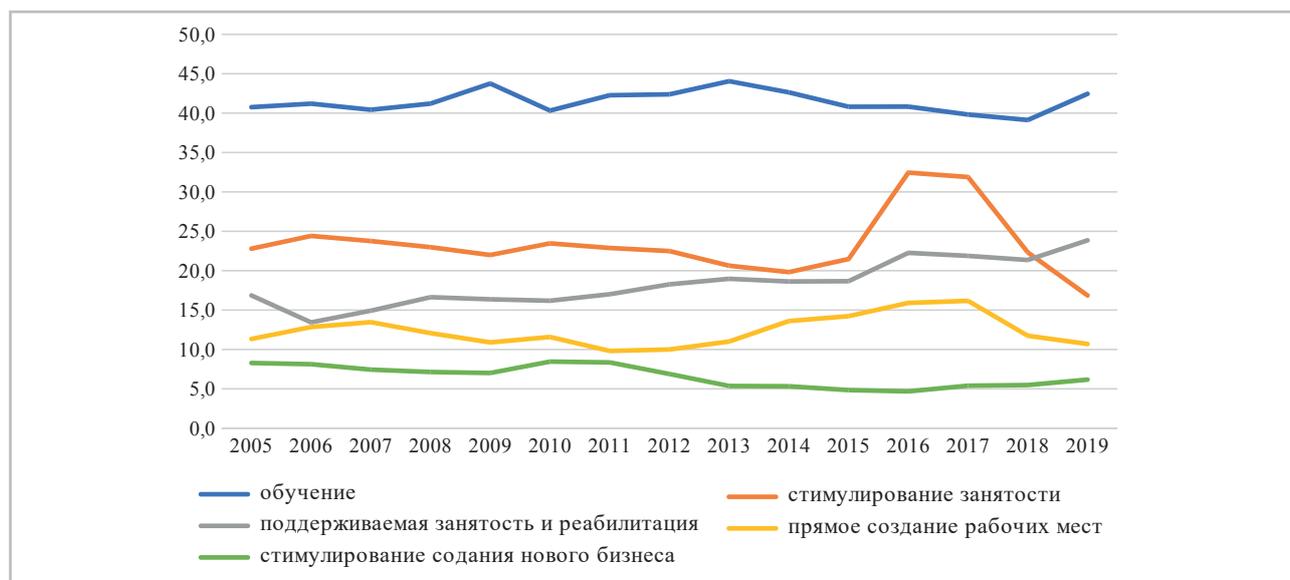


Рис. 2 / Fig. 2. Структура расходов на активные программы на рынке труда в 2005–2019 гг. в «старых» странах-членах ЕС, % / Structure of expenditures on LMP measures in 2005–2019 in the «old» EU member states, %.

Источник / Source: составлено автором по данным Еврокомиссии* / compiled by the author according to the European Commission data

* LMP expenditure by type of action - summary tables. Statistics. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission (europa.eu). URL: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?lang=en&category=Imp_expend (дата обращения: 24.02.2022) / (accessed on: 24.02.2022)



Рис. 3 / Fig. 3. Структура расходов на активные программы на рынке труда в 2005–2019 гг. в постсоциалистических странах-членах ЕС, % / Structure of expenditures on LMP measures in 2005–2019 in the post-socialist EU member states, %.

Источник / Source: составлено автором по данным Еврокомиссии* / compiled by the author according to the European Commission data*

*LMP expenditure by type of action - summary tables. Statistics. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission (europa.eu). URL: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?lang=en&category=Imp_expend (дата обращения: 24.02.2022) / (accessed on: 24.02.2022)

Прежде всего, различия в политике на рынке труда в «старых» и «новых» странах ЕС связаны с распространенностью программ обучения. Если в группе «старых» стран ЕС это основной по доле расходов (42,4%) и второй по численности участников (32,9%) вид активных программ, то в целом по группе постсоциалистических стран, напротив, обучение занимает последнее место среди программ на рынке труда и по расходам, и по охвату участников. На общем фоне выделя-

ется только Латвия, где на эту категорию приходится 50% расходов, а также Эстония и Словения, где обучение занимает второе место.

Следует отметить, что обучение – достаточно дорогостоящая программа, где доля затрат заметно превышает долю участников. Некоторое сокращение доли участников в сочетании с увеличившейся долей расходов на обучение в «старых» странах ЕС говорит о том, что здесь отдается предпочтение более дорогим, длительным,

Таблица 1 / Table 1.

Структура программ активной политики на рынке труда стран Евросоюза в 2010–2019 гг. / The structure of LMP measures in the EU countries in 2010–2019

Программы на рынке труда / Labour market programmes	Расходы, % к общей сумме расходов / Expenditures, % of the total amount of expenditures			Численность, % к общей численности участников / Number, % of the total number of participants		
	Евросоюз, всего / EU, total	«Старые» члены ЕС / "Old" EU members	«Новые» члены ЕС / "New" EU members	Евросоюз, всего / EU, total	«Старые» члены ЕС / "Old" EU members	«Новые» члены ЕС / "New" EU members
2010 г.						
1	38,6	40,3	10,3	33,2	36,4	6,6
2	23,9	23,5	31,2	40,6	41,7	32,0
3	16,7	16,2	25,7	8,0	4,7	33,9
4	12,0	11,6	20,1	8,4	7,1	19,7
5	8,7	8,5	12,6	8,5	8,5	9,8
2019 г.						
1	40,3	42,4	6,8	30,0	32,9	4,6
2	17,4	16,9	25,1	34,8	35,2	31,4
3	24,6	23,8	36,9	12,9	9,4	42,1
4	11,4	10,7	22,8	8,5	7,7	16,3
5	6,3	6,2	8,4	13,8	14,8	6,2

1 - обучение, 2 - стимулирование занятости, 3 - поддерживаемая занятость и реабилитация, 4 - прямое создание рабочих мест, 5 - стимулирование создания нового бизнеса

Источник / Source: рассчитано автором по данным Еврокомиссии* / calculated by the author according to the European Commission data*

*LMP expenditure by type of action - summary tables. Statistics. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission (europa.eu). URL: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?lang=en&category=imp_expend (дата обращения: 26.02.2022) / (accessed on: 26.02.2022) Participants in labour market policy measures, by type of action. Statistics. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission (europa.eu). URL: [https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_PARTSUMM\\$TPS00079/default/table?lang=en&category=T_LMP](https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_PARTSUMM$TPS00079/default/table?lang=en&category=T_LMP) (дата обращения: 28.02.2022) / (accessed on: 28.02.2022)

сложным программам. Выделяется группа стран с явным доминированием программ обучения безработных в структуре мер политики на рынке труда – Германия, Италия, Австрия, Финляндия, Португалия, Франция. Несмотря на сокращение финансирования этого направления в отдельных странах (Швеция, Греция, Ирландия, Дания и др.), в целом обучение, как программа, нацеленная на повышение конкурентоспособности работника, расширение его возможностей на рынке труда сохраняет устойчивые позиции.

По программе поддержки занятости и реабилитации также имеются значительные различия между группами стран.

В среднем по странам Восточной Европы эта программа лидирует и в структуре финансирования, и в структуре участников, тогда как в «старых» странах ЕС она занимает второе место по расходам и предпоследнее – по численности. При этом в «старом» сегменте стран ЕС эта наиболее ресурсоемкая программа, охватывая 9,4% участников, аккумулирует 23,8% средств. В постсоциалистических странах, напротив, доля расходов на программу ниже доли участников, т. е. наиболее дорогостоящие меры, такие как оборудование рабочих мест для лиц с особыми потребностями, выделение сопровождающих (тьюторов) здесь распространены значительно меньше, также существенно ниже уровень субсидий.

Несмотря на общий тренд к расширению поддерживаемой занятости и реабилитации, отмечается очень большая дифференциация масштабов этой программы по странам. И в Восточной, и в Западной Европе есть страны с явным доминированием этой программы (более 70% расходов в Дании и Нидерландах, 79% в Чехии, более 50% в Эстонии и Польше), и с почти полным отсутствием таких программ. Такой разброс по странам может объясняться не только специфической национальной политики на рынке труда, но и особенностями статистического учета в различных странах¹⁸.

Программы стимулирования (субсидирования) занятости в «старых» странах ЕС – это основной по численности и третий по уровню расходов вид активных программ. По сравнению с «догоняющими» странами здесь больше государств, где стимулирование (субсидирование) занятости распространено относительно мало. Субсидирование занятости нельзя назвать вы-

¹⁸ В соответствии с Рекомендациями Еврокомиссии по статистике политики на рынке труда, в определенных случаях мероприятия по трудоустройству инвалидов и других целевых групп включаются в категорию «стимулирование занятости». Однако, в ряде стран, особенно в странах Восточной Европы, где Рекомендации по статистике стали внедряться сравнительно недавно, возможно отнесение всех без исключения мероприятий по трудоустройству инвалидов и других целевых групп к категории «поддерживаемая занятость и реабилитация», либо, наоборот, к категории «стимулирование занятости». Labour market policy Statistics – Methodology 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 80 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8126&furtherPubs=yes> (дата обращения: 10.02.2022)

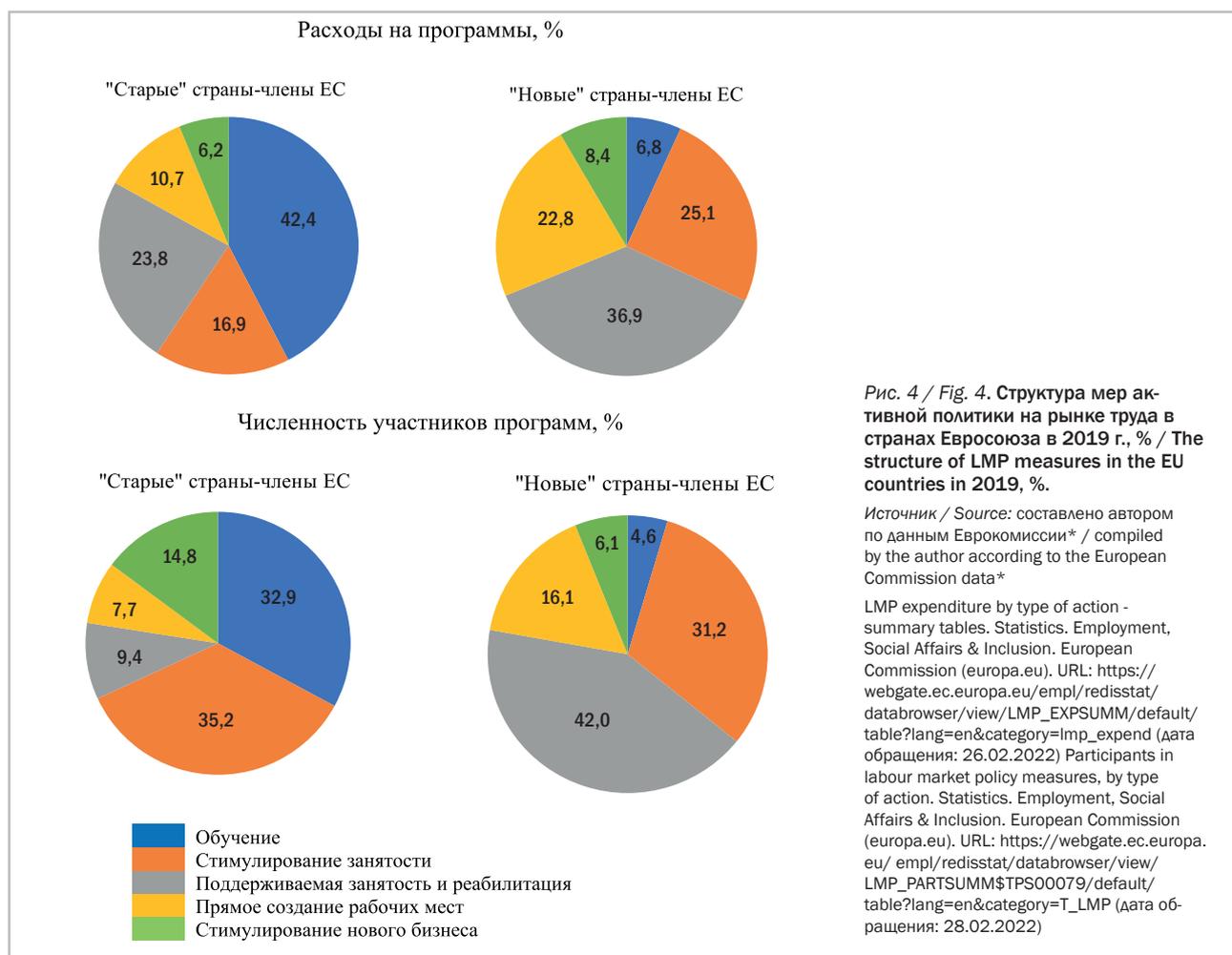


Рис. 4 / Fig. 4. Структура мер активной политики на рынке труда в странах Евросоюза в 2019 г., % / The structure of LMP measures in the EU countries in 2019, %.

Источник / Source: составлено автором по данным Еврокомиссии* / compiled by the author according to the European Commission data*

LMP expenditure by type of action - summary tables. Statistics. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission (europa.eu). URL: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?lang=en&category=Imp_expend (дата обращения: 26.02.2022) Participants in labour market policy measures, by type of action. Statistics. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission (europa.eu). URL: [https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_PARTSUMM\\$TPS00079/default/table?lang=en&category=T_LMP](https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_PARTSUMM$TPS00079/default/table?lang=en&category=T_LMP) (дата обращения: 28.02.2022)

сокозатратной программой, т. к. при доле участников около 35% на нее приходится менее 17% расходов. Тем не менее ее роль постепенно снижается, несмотря на «пик» финансирования в 2016–2017 гг., что свидетельствует о снижении интереса к различным формам субсидируемой занятости и поддержки работодателей и переносе внимания на другие направления, прежде всего, обучение, которое нередко выступает альтернативой субсидируемой занятости. Так, в ряде стран прослеживается закономерность – если высок удельный вес программ обучения, то низок – стимулирования занятости (Германия, Австрия, Франция, Ирландия, Финляндия) и наоборот, (Греция, Швеция).

В Восточной Европе эта категория занимает второе место и в структуре затрат, и в структуре численности, при этом субсидируемая занятость здесь распространена более равномерно, сравнительно низкой долей расходов выделяются только Чехия и Эстония. Однако, говоря о более высокой доле расходов на эту программу в большинстве постсоциалистических стран, следует иметь в виду, что абсолютная величина финансирования

в расчете на одного участника здесь значительно ниже, чем в западноевропейских странах. В Восточной Европе также, как и в странах с развитой рыночной экономикой, наблюдается тренд к сокращению применения субсидируемой занятости, но выражен он значительно слабее, причем снижается только доля расходов, тогда как доля участников практически не изменилась с 2010 г. При этом можно привести примеры стран, где доля средств на это направление заметно росла – в Латвии (в 2,8 раза – с 10,2% до 28,3%), а также в Румынии, Литве, Словении.

Такое направление, как прямое создание рабочих мест (общественные работы), играет значительно меньшую роль в активной политике «старых» стран ЕС, чем программы обучения, стимулирования занятости, поддержки и реабилитации. Вместе с тем в Ирландии (более 50%) и Греции (более 60%) на это направление приходится основная часть расходов, выделяются также Испания и Финляндия – 20–25%. В постсоциалистических странах общественные работы применяются более широко, занимая третье место в структуре затрат и численности. Это направление активно

развивалось после кризиса 2008–2009 гг. вплоть до 2016 г., после чего расходы на эти цели стали сокращаться. В ряде стран данные программы занимают доминирующее положение в активной политике на рынке труда: в Венгрии, Болгарии (более 60% финансирования, около 50–60% участников), а также в Хорватии, Словении (26–28% расходов). В целом можно констатировать, что прямое создание рабочих мест более актуально для стран с уровнем доходов ниже среднего по ЕС и напряженной ситуацией на рынке труда. В таких благополучных странах, как Дания, Нидерланды, Швеция, Норвегия, это направление практически не представлено.

Стимулирование создания нового бизнеса в странах Евросоюза, как в «старых», так и в «догоняющих», представлено крайне незначительно (менее 2–3% расходов и участников), либо отсутствует, хотя и здесь есть исключения. Лидеры по применению этой программы – Хорватия (31,3% затрат и 25,5% участников) и Испания (24,1% затрат и 31,8% участников), причем финансирование этого направления здесь значительно выросло. Во многих странах с 2010 г. наблюдалось сокращение расходов на эту программу, причем в ряде стран – кардинальное: в Греции в 6,3 раза (с 43,7% до 6,9%), в Эстонии в 7,7 раза, в Словении – в 6 раз, Германии, Швеции, Бельгии, Словакии – в 4,3–5,1 раза. Причем, в большинстве наиболее благополучных «старых» стран ЕС (за исключением Германии) эта программа мало применялась на всем протяжении последних 15–20 лет. Что касается постсоциалистических стран, а также Греции, то во время кризиса 2008–2009 гг. они активно обращались к стимулированию самозанятости, после чего стали резко сокращать финансирование. Таким образом, в целом ряде стран, прежде всего постсоциалистических, стимулирование самозанятости безработных апробировалось как эффективный инструмент политики на рынке труда, однако эти программы во многих случаях не оправдывали себя. Более эффективными являются общие меры поддержки нового бизнеса, не привязанные к службам занятости и не ориентированные на безработных.

Итак, к 2020 г. в «старых» странах-членах ЕС наибольшая доля расходов приходилась на обучение; затраты на стимулирование занятости (субсидирование рабочих мест) постепенно снижались; активно развивалась поддерживаемая занятость и реабилитация; расходы на прямое создание рабочих мест (общественные работы) были невелики и относительно стабильны и, наконец,

меньше всего средств выделялось на стимулирование создания нового бизнеса. В Восточной Европе основная доля финансирования приходилась на поддерживаемую занятость и реабилитацию, примерно поровну – на стимулирование занятости и проведение общественных работ, стимулирование предпринимательства применялось также мало, как и в «старых» странах ЕС, а на последнем месте по объемам финансирования оказалась категория «обучение».

Можно констатировать, что программы обучения активнее применяются в странах с более высокими доходами и устойчивой экономикой, где достаточно качественных рабочих мест, и требуется адаптация к ним безработных. Различные формы субсидирования рабочих мест (стимулирование занятости, общественные работы) чаще используются в более бедных странах с напряженной ситуацией на рынке труда. Программы, направленные на поддержку лиц с ограниченной трудоспособностью, расширяются в обеих группах стран, что соответствует усиливающемуся тренду в социальной политике на обеспечение равных возможностей для инвалидов и иных лиц со сниженной адаптивностью. При этом в постсоциалистических странах отмечается более активное их внедрение. Ограниченное применение программ стимулирования предпринимательства среди безработных объясняется прежде всего широко распространенными мерами общего характера по поддержке бизнеса, которыми могут воспользоваться все желающие. Для безработных такой формат менее эффективен в силу сниженной конкурентоспособности и недостаточного развития предпринимательских навыков среди большей их части.

В целом, в странах с развитой рыночной экономикой предпочтение отдается мерам, направленным на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда, поддержку уязвимых лиц и, в меньшей степени, на выплаты работодателям для сохранения рабочих мест и проведение общественных работ. При этом еще раз необходимо подчеркнуть, что различия между странами внутри обеих групп очень значительны. Для каждой программы можно привести примеры стран, где она доминирует в структуре политики на рынке труда, и где ее роль минимальна.

ПОЛИТИКА НА РЫНКЕ ТРУДА В ОТВЕТ НА КРИЗИС, ВЫЗВАННЫЙ ПАНДЕМИЕЙ

С 2020 г. на рынках труда произошли кардинальные перемены, вызванные пандемией и сопутствующими локдаунами, что повлекло за со-

бой повсеместное введение экстренных мер для предотвращения резкого роста безработицы, прежде всего, мер по сохранению рабочих мест.

В базе данных Евростата пока представлена информация за 2020 г. о программах на рынке труда по 12 странам. За первый год пандемии расходы на политику на рынке труда здесь резко увеличились: в 1,3-1,4 раза в Финляндии и Германии, в 2-3,7 раза в Австрии, Люксембурге, Эстонии, Словакии, Хорватии, в 4-5 раз – в Польше, Литве, на Кипре и в 9 раз на Мальте; на общем фоне выделяется только Швеция с ростом на 11%¹⁹. Акцент в политике на рынке труда переместился с повышения конкурентоспособности безработных и их «активизации» на сохранение рабочих мест и оказание материальной поддержки безработным.

Ключевую роль в сохранении занятости в начальный период пандемии сыграли схемы краткосрочной работы (Short-time work – STW)²⁰, которые предусматривают предоставление работодателям субсидий для сохранения занятости. В соответствии со схемами STW сокращается рабочее время либо проводится временное увольнение работников, при этом в обоих случаях трудовой договор не расторгается. Из средств субсидии работникам платят как за отработанные часы, так и за неотработанное время, хотя при этом потеря дохода из-за сокращения рабочего времени компенсируется не полностью. Фактически STW можно рассматривать как аналог российского феномена вынужденной неполной занятости, но с частичной оплатой неотработанного времени.

Схемы STW и аналогичные меры по сохранению рабочих мест широко использовались в ЕС на протяжении всего периода пандемии. В апреле-мае 2020 г., во время первой волны, количество рабочих мест, пользующихся государственной поддержкой, достигло беспрецедентного уровня – 20% работников Евросоюза, а в таких странах, как Хорватия, Италия, Кипр – до 40%. Государства, в которых до кризиса не существовало практики STW (постсоциалистические страны, а также Дания, Ирландия, Греция, Кипр, Мальта, Нидерланды), временно ввели их, а те, в которых такие схемы уже применялись, времен-

но изменили правила, чтобы расширить их использование.

В 2021 г. на фоне восстановления экономической деятельности экстренные схемы сохранения рабочих мест постепенно сокращались или переориентировались, становились более адресными. В странах с постоянно действующими практиками STW возвращались докризисные правила с более строгими условиями и более высокими доплатами со стороны работодателей. В течение 2021 г. большинство государств Евросоюза приступили к укреплению своих систем активной политики на рынке труда в дополнение к поэтапной отмене мер экстренной поддержки. Прежде всего, чтобы стимулировать расширение спроса на рабочую силу после отмены санитарных ограничений многие страны ЕС вводили меры по поощрению работодателей, нанимающих новых сотрудников. Особое внимание уделялось стимулированию найма лиц, находящихся в уязвимом положении, таких как длительно безработные, люди с ограниченными возможностями, пожилые работники, а также молодежь. По мере сокращения программ сохранения рабочих мест страны ЕС вновь обращались к программам повышения квалификации и переподготовки рабочей силы.

В настоящее время европейские рынки труда сталкиваются с новыми вызовами, как непосредственно обусловленными последствиями пандемии, так и с более широкими, связанными с цифровой и экологической трансформацией современной экономики, антироссийскими санкциями.

Прежде всего, многие компании, особенно в наиболее пострадавших от пандемии секторах, рискуют подвергнуться банкротству. Кроме того, ряд изменений в экономике и социально-трудовой сфере, вызванных пандемией (в отношении удаленной работы, мобильности, моделей потребления), могут носить долгосрочный характер. И, наконец, серьезные последствия для занятости будут иметь разворачивающийся в развитых странах двойной переход к «зеленой» и цифровой экономике, а также последствия, вызванные антироссийскими санкциями.

Под влиянием пандемии резко ускорились процессы цифровизации, приобрели новое прочтение проблемы ее влияния на рынок труда. По мере нормализации ситуации вновь актуализируются вопросы «зеленой» экономики. Согласно оценкам Еврокомиссии, к 2030 г. переход к «зеленой» экономике создаст более 1 млн рабочих

¹⁹ LMP expenditure by type of action - summary tables. Statistics. Employment, Social Affairs & Inclusion. European Commission (europa.eu). URL: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPSUMM/default/table?lang=en&category=lmp_expend (дата обращения: 26.02.2022)

²⁰ Short-time work. Eurofound (europa.eu). URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/short-time-work> (дата обращения: 6.03.2022)

мест, а в настоящее время в Европе уже существует 1 млн вакансий для специалистов по цифровым технологиям. При этом рабочие места в целом ряде отраслей будут либо сокращаться, либо претерпят значительную трансформацию и потребуют новых профессиональных навыков. Уже сейчас около 70% европейских компаний сообщают, что откладывают инвестиции, потому что не могут найти людей с нужными навыками. Двойной переход ведет к перераспределению рабочей силы между секторами экономики, изменению профессиональной структуры занятости, изменению необходимых для работы навыков и компетенций. С одной стороны, это создает новые возможности для трудоустройства, с другой – может негативно отражаться на работниках, которые не смогут адаптироваться к происходящим изменениям.

Таким образом, ключевыми задачами политики на рынке труда в странах ЕС становятся преодоление последствий пандемии и решение предстоящих проблем перераспределения рабочей силы. В условиях новых вызовов задачи государственной политики на рынке труда расширяются, на нее возлагается двуединая задача – решение стратегических и тактических вопросов, что неоднократно подчеркивается экспертами МОТ, Еврокомиссии, других организаций. Так, в докладе МОТ «Два десятилетия национальной политики занятости: 2000–2020» особо отмечается, что разрозненные вмешательства и множественные программы на рынке труда не приводят к устойчивым результатам; признается назревшая необходимость выйти за рамки краткосрочной стратегии «тушения пожаров» и заняться решением структурных проблем и разработки комплексных стратегий. Возникают вопросы: смогут ли стандартные программы политики на рынке труда ответить на новые вызовы, будут ли они эффективными в меняющихся условиях, каким программам будет отдан приоритет?

Анализ реалистичности возможностей в полной мере реализовать амбициозные задачи двойного перехода выходит за рамки данной статьи. Но в любом случае можно констатировать, что движение в направлении цифровизации и экологизации экономики Евросоюза будет происходить с большей или меньшей интенсивностью²¹. Решающую роль в этом процессе игра-

²¹ Вместе с тем необходимо отметить, что в связи с санкционной политикой в ряде стран возможен временный отказ от реализации «зеленой» повестки в энергетике. Так, например, в ФРГ обсуждается вопрос о запуске угольных электростанций и продлении работы АЭС.

ет система профессионального образования, а в рамках предмета данной статьи – различные программы обучения и переподготовки безработных. Таким образом, в преддверии структурных сдвигов в экономике Евросоюза резко возрастает роль обучения, повышения квалификации, переподготовки безработных, причем, длительных и дорогостоящих программ. Потребуются принципиальные изменения подходов к программам обучения – изменение характера и содержания, переориентация на более сложные и современные специальности, новые компетенции. В русле действующей политики на рынке труда такие программы весьма сложно реализовать средствами служб занятости. Необходимые в перспективе меры далеко выходят за границы стандартных наборов для длительно безработных и других категорий, испытывающих трудности на рынке труда.

Даже для относительно богатых «старых» стран ЕС формирование новой системы переподготовки безработных может оказаться чрезмерно дорогим в условиях, когда социальная сфера становится все более затратной и государственные бюджеты уже с трудом справляются с выполнением социальных обязательств. Поэтому перспективы реализации этих задач будут зависеть в первую очередь от возможностей финансирования. В «старых» странах ЕС с широко распространенными программами обучения безработных более вероятно активное движение в этом направлении. Преобразование программ обучения безработных здесь может реализовываться различными путями, например, инструментами служб занятости, что потребует существенного реформирования их работы. Возможен вариант, когда за службами занятости сохранятся оперативные функции и весьма ограниченный набор программ обучения, а формирование новой системы переподготовки безработных и работников под риском увольнения будет осуществляться на базе иных институтов. Но наиболее реалистичным и менее затратным вариантом представляется интеграция программ обучения и субсидирования занятости, поскольку наилучшие результаты и с позиций трудоустройства, и с позиций поддержания дохода безработных дает обучение с привязкой к рабочему месту.

В более бедных странах, прежде всего постсоциалистических, также можно ожидать расширения категории «обучение», мало представленной в целом ряде стран, но в первую очередь за счет недорогих краткосрочных программ.

Масштабная трансформация подходов к обучению и массовое внедрение дорогостоящих программ будут доступны далеко не всем странам. При отсутствии финансовых и организационных возможностей радикального расширения и реформирования обучения возможен рост структурной безработицы и, как следствие, вынужденное расширение иных видов программ для поддержания безработных. Весьма перспективным вариантом развития направления «обучение» здесь также может стать его интеграция с программами стимулирования (субсидирования) занятости, которые широко распространены в постсоциалистических странах.

Поскольку в социальной политике Евросоюза делается выраженный акцент на поддержку и интеграцию в социум уязвимых групп населения со сложностями адаптации, поддерживаемая занятость и реабилитация будут и далее расширяться, прежде всего за счет ускоренного развития этого направления в странах, где в настоящее время оно мало представлено.

Что касается категории «стимулирование (субсидирование) занятости», то она может несколько сократиться за счет интеграции с программами обучения и расширения программ реабилитации. Таким образом, весьма вероятным представляется перераспределение ресурсов между программой стимулирования занятости и программами обучения и реабилитации. Также в перспективе можно ожидать дальнейшего сокращения поддержки нового бизнеса (самозанятости) и прямого создания рабочих мест (общественных работ). Возобновление интереса к ним возможно только в отдельные периоды при условии значительного повышения напряженности на рынке труда.

Такие изменения в структуре программ на рынке труда представляются наиболее вероятными в рамках модели двойного перехода, на которую ориентированы страны ЕС.

ВЫВОДЫ

До недавнего времени основным глобальным событием, требующим оценок и переосмысления новых реалий, была пандемия, последствия которой накладывались на долгосрочный тренд двойного перехода к цифровой и «зеленой» экономике. В этом контексте в числе основных направлений политики на рынке труда стран ЕС в перспективе выступали распространение «зеленых» и цифровых навыков, поддержка уязвимых групп населения, а также усиление консульта-

ционной работы служб занятости и уменьшение информационной асимметрии на рынке труда в условиях стремительных изменений. В русле этих трендов ключевые программы на рынке труда – обучение, стимулирование занятости, поддерживаемая занятость и реабилитация, однако содержание этих традиционных программ нуждается в существенной трансформации. Прежде всего, это касается повышения роли и преобразования программ категории «обучение», интеграции их с программами стимулирования (субсидирования) занятости. Расширение и модернизация программ на рынке труда в перспективе может сдерживаться ограниченными финансовыми возможностями многих государств в условиях роста социальных расходов.

К настоящему моменту к факторам трансформации политики на рынке труда в странах ЕС добавился еще один, связанный с текущими геополитическими изменениями, которые могут привести к затяжному кризису. Характер и степень влияния происходящих событий на рынок труда Евросоюза пока не представляется возможным оценить. В условиях высокой степени неопределенности можно предположить следующее.

При долгосрочной санкционной политике усилится тренд на структурную трансформацию. Преодоление безработицы в этих условиях будет зависеть от степени разрыва экономических связей, возможностей переориентации на другие рынки, размера инфляции, общей глубины кризиса, от уровня экономического развития страны. С одной стороны, потребуются расширение программ на рынке труда, с другой, сократятся возможности их финансирования. В высокодоходных странах ЕС, имеющих больше возможностей и для поддержки безработных, и для организации их переобучения, процессы структурной перестройки будут протекать менее болезненно, чем в более бедных странах, прежде всего, постсоциалистических. В случае углубления кризиса и росте напряженности на рынках труда могут вновь стать актуальными экстренные меры поддержания занятости, в том числе расширения общественных работ и увеличения субсидируемой занятости. Также возможна переориентация политики на рынке труда и перераспределение средств с активных программ на разнообразные пассивные меры поддержки безработных.

Российский рынок труда, также как и рынки труда стран Евросоюза, находится под влиянием последствий пандемии, цифровизации эко-

номики, санкционной политики. Эти процессы предъявляют новые требования к государственной политике на рынке труда. При определении наиболее эффективных мер для России на основании зарубежного опыта следует учитывать особенности российского рынка труда. Прежде всего, это значительная неоднородность уровня социально-экономического развития регионов и параметров региональных рынков труда, что обуславливает необходимость разработки активной политики на рынке труда, дифференцированной в территориальном разрезе.

Опыт Евросоюза показывает, что программы обучения активнее применяются в странах с более высокими доходами, с более развитой экономикой, высоким спросом на рабочую силу. Соответственно, в российских регионах с достаточно благополучной ситуацией на рынке труда и устойчивым, динамичным спросом на рабочую силу следует отдавать приоритет программам обучения, которые позволят безработным трудоустроиться не только на вакансии, заявленные в службу занятости, но и на другие рабочие места. Как показывает зарубежный опыт,

целесообразно развивать долгосрочные, качественные программы обучения; краткосрочные программы, как правило, дают краткосрочные эффекты. Вместе с тем, в российских регионах хорошие результаты дает краткосрочное профессиональное обучение, носящее прикладной характер, в сочетании с заключением договора с предприятием о последующем трудоустройстве. В депрессивных российских регионах с длительной застойной безработицей, высоким уровнем общей и регистрируемой безработицы, высокой долей безработных без опыта работы, нехваткой рабочих мест целесообразно развивать различные формы субсидирования рабочих мест, общественные работы по аналогии с более бедными странами ЕС. Не следует рассматривать массовое развитие самозанятости как панацею от безработицы, хотя в отдельных российских регионах это может стать достаточно эффективным направлением. Так, например, на фоне отказа большинства стран ЕС от активного стимулирования самозанятости безработных, в Испании и Хорватии это лидирующая программа активной политики на рынке труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Садовая Е.С. Механизм формирования неравенства на рынке труда в цифровую эпоху // Социально-трудовые исследования. 2021;3(44):32-44. DOI 10.34022/2658-3712-2021-44-3-132-143.
2. Разумова Т., Садовая Е., Чубарова Т. Новый социальный ландшафт эпохи цифровизации: уроки пандемии. Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН, 2020;(3):24-34. <https://doi.org/10.20542/afj-2020-3-24-34>
3. Садовая Е. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда. Мировая экономика и международные отношения, 2018; (62 (12)):35-45. <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45>
4. Ляшок В., Малева Т., Лопатина М. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы. Экономическая политика. 2020;15(4):62-87. DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87
5. Antal M. Green goals and full employment: Are they compatible? // Ecological Economics. 2014. Vol. 107. P. 276-286. URL: https://www.euroframe.org/files/user_upload/euroframe/docs/2015/conference/Session%207/EUROF15_Antal.pdf (дата обращения: 05.03.2022)
6. Consoli D., Marin G., Marzucchi A., Vona F. Do green jobs differ from non-green jobs in terms of skills and human capital? // Research Policy. 2016. Vol. 45, iss. 5. P. 1046-1060. DOI:10.1016/j.respol.2016.02.007 URL: https://www.researchgate.net/publication/277307271_Do_Green_Jobs_Differ_from_Non-Green_Jobs_in_Terms_of_Skills_and_Human_Capital (дата обращения: 05.03.2022)
7. Bowen, A.; Duffy, C.; Fankhauser, S. 2016. 'Green growth' and the new industrial revolution, Policy Brief, Jan. (London, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment). URL: <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/publication/green-growth-and-the-new-industrial-revolution/> (дата обращения: 15.03.2022)
8. Бурджалов Ф.Э. Обострение ситуации на рынке труда: ответ государства // Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран). Ред. Бурджалов Ф.Э., Гонтмахер Е.Ш. М.: ИМЭМО РАН, 2011. 185 с.
9. Berkel van R. The Provision of Income Protection and Activation Services for the Unemployed in "Active" Welfare States. An International Comparison // Journal of Social Policy, Jan. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0047279409990389>
10. Card D., Kluve J. and Weber A. Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. The Economic Journal, Vol. 120, No 548, 2010, F452-F477. Doi: 10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x. URL: <https://eml.berkeley.edu/~card/papers/card-kluve-weber-EJ.pdf>
11. Вишневская Н.Т. Государственная политика на рынке труда: реформирование институтов в странах ОЭСР. Вопросы государственного и муниципального управления. 2019;(1):35-60.
12. Lechner M. and Wunch C. Are Training Programs More Effective When Unemployment is High // Journal of Labor Economics, 27(4), 2009, P. 653-692. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.936036>
13. Forslund A., Fredriksson P., Vikstroem J. What active labor market policy works best in a recession. IFAU Working Paper. Uppsala. 2011, P.39. URL: <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2011/wp11-02-what-active-labor-market-policy-works-in-a-recession.pdf> (дата обращения: 19.03.2022)
14. Квашнин Ю.Д. и др. Социальное развитие ЕС: общие тенденции и региональные особенности // Социальное государство в странах ЕС: прошлое и настоящее / Отв. ред. Ю.Д. Квашнин. М.: ИМЭМО РАН, 2016. 189 с. ISBN 978-5-9535-0487-4 DOI:10.20542/978-5-9535-0487-4

REFERENCES

1. Sadovaya E.S. Formation of the labor market inequality in the digital age. *Social and Labor Research*. 2021;44(3):32-44. DOI 10.34022/2658-3712-2021-44-3-132-143. (In Russ.).
2. Razumova T., Sadovaya E., Chubarova T. The new social landscape of the digital age: lessons from the pandemic. *Analysis and Forecasting*. IMEMO Journal. 2020;(3):24-34. DOI: 10.20542/afj-2020-3-24-34. (In Russ.).
3. Sadovaya E. Digital economy and a new paradigm of the labor market. *World Economy and International Relations*. 2018;62(12):35-45. DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45. (In Russ.).
4. Lyashok V., Maleva T., Lopatina M. Impact of New Technologies on the Labor Market: Past Lessons and New Challenges. *Economic Policy*. 2020;15(4):62-87. DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87 (In Russ.).
5. Antal M. Green goals and full employment: Are they compatible? *Ecological Economics*. 2014;107:276-286. URL: https://www.euroframe.org/files/user_upload/euroframe/docs/2015/conference/Session%207/EUROF15_Antal.pdf (accessed on: 05.03.2022)
6. Consoli D., Marin G., Marzucchi A., Vona F. Do green jobs differ from non-green jobs in terms of skills and human capital? *Research Policy*. 2016;45(5):1046-1060. DOI:10.1016/j.respol.2016.02.007 URL: https://www.researchgate.net/publication/277307271_Do_Green_Jobs_Differ_from_Non-Green_Jobs_in_Terms_of_Skills_and_Human_Capital (accessed on: 05.03.2022)
7. Bowen, A.; Duffy, C.; Fankhauser, S. 2016. 'Green growth' and the new industrial revolution. Policy Brief, Jan. (London, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment). URL: <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/publication/green-growth-and-the-new-industrial-revolution/> (accessed on: 15.03.2022)
8. Burdzhhalov F. The aggravation of the situation on the labor market: the response of the state // *Labor market: economic crisis reaction*. Editors: Burdzhhalov F., Gontmakher Y. Moscow, IMEMO RAN; 2011. 185 p. (In Russ.).
9. Berkel van R. The Provision of Income Protection and Activation Services for the Unemployed in "Active" Welfare States. An International Comparison. *Journal of Social Policy*. Jan. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0047279409990389>
10. Card D., Kluve J. and Weber A. Active labour market policy evaluations: A meta-analysis. *The Economic Journal*. 2019;120(548). F452-F477. DOI: 10.1111/j.1468-0297.2010.02387.x. URL: <https://eml.berkeley.edu/~card/papers/card-kluve-weber-EJ.pdf>
11. Vishnevskaya N. State labour market policy: reforming institutions in oecd countries. *Public Administration Issues*. 2019;(1):35-60. (In Russ.).
12. Lechner M. and Wunch C. Are Training Programs More Effective When Unemployment is High. *Journal of Labor Economics*. 2009;27(4):653-692. URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.936036>
13. Forslund A., Fredriksson P., Vikstroem J. What active labor market policy works best in a recession. IFAU Working Paper. Uppsala. 2011. 39 p. URL: <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2011/wp11-02-what-active-labor-market-policy-works-in-a-recession.pdf> (accessed on: 19.03.2022)
14. Kvashnin Yu., and etc. EU Social Development: General Trends and Regional Features. *Welfare states in the EU: Past and present / Ed. Kvashnin Yu.* - Moscow, IMEMO; 2016. 189 p. DOI:10.20542/978-5-9535-0487-4 (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Евгения Николаевна Синдяшкина – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра сравнительных социально-экономических и политических исследований Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук (ИМЭМО), Москва, Россия
Evgeniya N. Sindyashkina – Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Center for Comparative Socio-Economic and Political Studies, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences (IMEMO), Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-7622-5164>
Syndyash@yandex.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 21.04.2022; после рецензирования 17.05.2022, принята к публикации 20.05.2022.
Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 21.04.2022; reviewed on 17.05.2022, accepted for publication on 20.05.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93

УДК 331.52

JEL J31; J42

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ВИДЫ, МАСШТАБЫ, ДИНАМИКА

А.В. Каравай

Национальный исследовательский университет
Высшая школа экономики, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель работы – всесторонняя оценка масштабов и динамики всех видов и разновидностей нестандартной занятости, отражающих специфику трудовых взаимоотношений между работниками и работодателями на российском рынке труда. **Методы** исследования включали в себя комплексный, статистический, математический и сравнительный анализ эмпирических и статистических данных, их систематизацию и структурирование. **Результаты** исследования показали, что в рамках нестандартной занятости (доминирующей в последние годы среди наемных российских работников) хотят трудиться все больше, и больше работников даже несмотря на довольно-таки частое нарушение их основных трудовых прав: с ними, как правило, не заключается письменный трудовой контакт, систематически превышает норматив длительности их рабочей недели без пропорциональной оплаты сверхнормативных часов и др. Сделан **вывод**, что полученные в ходе исследования **результаты** могут быть использованы при формировании политики в сфере занятости, а также разработке изменений существующего законодательства и администрирования в сфере труда.

Ключевые слова: нестандартная занятость; виды занятости; неофициальная занятость; продолжительность рабочего дня; переработки; самозанятые; профессиональные группы.

Для цитирования: Каравай А.В. Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):81-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93.

ORIGINAL PAPER

NON-STANDARD EMPLOYMENT IN MODERN RUSSIA: TYPES, SCALES, DYNAMICS

A.V. Karavay

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

ABSTRACT

The aim of the article is to assess the scale and dynamics of all types and varieties of non-standard employment, reflecting the specifics of labor relations between employees and employers in the Russian labor market. Research **methods** include a comprehensive, statistical, mathematical and comparative analysis of empirical and statistical data, their systematization and structuring. **The results** of the study showed that within the framework of non-standard employment (which has dominated in recent years among Russian employees), there are more people willing to work, despite the rather frequent violation of their basic labor rights, manifested in the absence of written labor contact and the systematic excess of working hours per week without proportional overtime pay, etc. The author comes to the **conclusion** that **the results** of the study can be used both to develop an employment policy and to amend the current legislation and management in the field of labor.

Keywords: non-standard employment; types of employment; unreported employment; working hours; overtime; self-employed; professional groups.

For citation: Karavay A.V. Non-standard employment in modern Russia: Types, scales, dynamics. *Social and labor research*. 2022;48(3):81-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-81-93.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие технологических инноваций, глобализация и частые социально-экономические кризисы не могли не вызвать целый ряд адаптивных процессов на рынках труда разных стран. Все чаще стали появляться вариации в выборе режима труда, длительности трудового контракта, места вы-

полнения работы, и даже физической сущности начальника, когда задачи стали ставить алгоритмы [1-4]. Опыт пандемии показал, что быстрый перевод работников на дистанционную занятость является возможностью не прерывать операционную деятельность, сохранить рабочие места и ключевых сотрудников. После снятия жестких

ограничений, вызванных пандемией, как показали международные опросы¹, у немалой части работодателей сформировалось лояльное отношение к дистанционной занятости, а многие работники хотели бы и дальше трудиться в режиме дистанта. В этой связи стали говорить даже о необходимости эффективного «конструирования» условий труда (длительность рабочего времени, дистанционность, автоматизация, автономность и пр.), неравенстве работников в возможностях доступа к рабочим местам с такими гибкими условиями, а также появлении новых рисков потери занятости, связанных с автоматизацией рутинных процессов в организациях [1, 2, 4].

Что касается нашей страны, то новая реальность, пришедшая вместе с пандемией COVID-19, показала востребованность гибких рабочих режимов для многих участников рынка труда, в связи с чем даже были внесены поправки в российское трудовое законодательство относительно дистанционной работы². По данным ВЦИОМ³, после прохождения пика пандемии в феврале 2021 г. 12,0% занятых россиян работали в гибридном формате (т. е. часть рабочей недели – в офисе, часть – дистанционно), 11,0% – преимущественно удаленно. Однако в то же время 64,0% работающих считали, что им удобнее было бы трудиться дистанционно, а в Москве и Санкт-Петербурге этот показатель достигал 75,0%.

В то же время, не только ограничения, вызванные пандемией, повлияли на структуру занятости. В последние годы в компаниях и организациях развитых стран наблюдался постепенный переход от жесткого регулирования взаимоотношений между работниками и работодателями к более гибким конкурентноспособным формам. В нашей же стране, несмотря на жесткость отечественного трудового законодательства, сохраняется сравнительно большое число работников с неофициальной занятостью, которая несмотря на все ее минусы, связанные с нарушением трудовых прав и отсутствием отчислений во все социальные фонды, включая пенсионный, тем не менее позволяет российскому рынку труда адаптироваться к разным кризисным явлениям без резкого роста уровня безработицы.

¹ Гибридный режим работы: как найти оптимальный подход. Официальный сайт McKinsey. URL: <https://www.mckinsey.com/ru/our-insights/hybrid-mode-of-operation-how-to-find-the-best-approach> (дата обращения: 30.06.2022 г.)

² Федеральный закон от 08.12.2020 г. №407-ФЗ.

³ Удаленная работа по-русски: плюсы и минусы. Аналитический обзор ВЦИОМ. 16 февраля 2021 г. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> (дата обращения: 30.06.2022 г.)

Высокий уровень востребованности всех видов нестандартной занятости обуславливает необходимость исследования ее видов и масштабов их распространенности в России. Учитывая непрекращающиеся структурные изменения в экономике последних трех лет, вызванные сначала пандемией COVID-19, а затем и беспрецедентным санкционным давлением со стороны западных стран, особенный интерес представляет соотношение видов нестандартной занятости «на входе» в эту турбулентность в 2019 г.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИССЛЕДОВАНИЯ

В исторической ретроспективе занятость, называемая нами «стандартной», появилась сравнительно недавно и связана с развитием в конце XIX века в определенной группе стран массового промышленного производства, которому потребовалась именно такая организация труда. Однако произошедшие в постиндустриальную эпоху изменения (рост сектора услуг с запросом на гибкий временной режим труда, развитие технологий, обеспечивающих дистанционное выполнение работы, массовый выход на рынок труда студентов, пенсионеров, женщин с детьми, других категорий работников со специфическими требованиями к условиям и режиму труда) привели к тому, что стандартная занятость постепенно уходит в прошлое, в то время как существовавшая гораздо раньше нее нестандартная занятость охватывает сегодня все большее количество работников и безусловно займет доминирующее положение в будущем [5-9].

Для того, чтобы провести четкую границу между стандартной и нестандартной занятостью попытаемся выяснить, чем первая отличается от второй. Для начала заглянем в Трудовой кодекс РФ, который определяет трудовые отношения как «... основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нор-

мативными актами, трудовым договором»⁴. Что касается признаков «типичного» вида занятости, то специалисты, занимающиеся исследованием этой сферы, в качестве основных выделяют следующие: это наемные работники с бессрочным трудовым контрактом, оформленным в письменной форме, выполняющие свои обязанности полный рабочий день, с фиксированным рабочим местом, на предприятии или в организации под контролем работодателя [5-12].

Как следствие, под определение нестандартной (нетипичной, альтернативной и т.п.) занятости попадают все те ее виды, которые не соответствуют любому из критериев стандартной. В то же время список признаков нестандартной занятости (в большей мере связанных с особенностями определенных профессий, либо отражающих специфику отдельных профессиональных групп) постоянно пополняется: нередко в него включают, например, критерии автономности труда, связанные с возможностью индивида влиять на порядок выполнения своей работы (выбор времени, последовательности решения задач и т.п.), дистанционный характер работы, и даже «сущность руководителя» (все больше распространяется алгоритмическое управление, так, например, алгоритмы распределяют заказы для курьеров или таксистов) [1, 2, 6, 13-14].

Что касается универсальных, по крайней мере для российского рынка труда, характеристик занятости, относящихся к ее оформлению, режиму труда работника и форме его найма, то на их основе выделим следующие основные виды нестандартной занятости [6]:

- Непостоянную занятость – выполнение работ в течение определенного срока или определенного объема (сезонные, проектные работы, разовая и случайная занятость);
- Неполную занятость – выполнение работы менее стандартной нормы рабочего времени;
- Сверхзанятость – выполнение работы свыше стандартной нормы рабочего времени;
- Вторичную занятость (множественную) – наличие дополнительного места работы помимо основного;
- Самозанятость (занятость не по найму) – ее активно используют работодатели, члены производственных кооперативов, лица, занятые индивидуальным предпринимательством;
- Неформальную занятость – в основном она применяется для выполнения работ на основе устных договоренностей;

- Занятость в личном приусадебном хозяйстве (ЛПХ) – производство товаров в домашних условиях для собственного потребления или для продажи.

Учитывая, что данные не позволяли выделить большее количество критериев нестандартной занятости, полученные на тот момент оценки можно рассматривать как определяющие верхнюю границу стандартной занятости в России в 2004 г. – на уровне 70-75% работающих россиян.

В ходе текущего исследования были проанализированы данные нескольких волн Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ⁵, инструментарий которого предполагает достаточно широкий набор переменных, описывающих различные аспекты занятости россиян. Но этот список не является исчерпывающим: в нем отсутствует информация, относящаяся к характеристике «гибкости» занятости, т. е. фиксированность места работы и возможность влиять на порядок ее выполнения. В то же время полученная в ходе данного исследования классификация видов занятости отражает формы сложившихся на российском рынке труда трудовых взаимоотношений.

МЕТОДОЛОГИЯ ВЫДЕЛЕНИЯ ГРУПП РАБОТНИКОВ ПО ВИДАМ ЗАНЯТОСТИ

МОТ определяет занятых как лиц, в рассматриваемый момент времени выполняющих оплачиваемую работу на предприятии или самостоятельно⁶. Согласно определению Росстата, к занятым относятся лица, выполняющие любую деятельность, связанную с производством товаров или оказанием услуг за оплату или прибыль. В число занятых включаются также лица, временно отсутствовавшие на рабочем месте в течение короткого промежутка времени, но сохранившие при этом связь с рабочим местом во время отсутствия⁷.

Для целей данного исследования работающие россияне в возрасте от 18 лет и старше (доля работников 15-17 лет в массивах РМЭЗ НИУ ВШЭ обычно

⁵ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>) (дата обращения: 30.06.2022 г.).

⁶ «Резолюция о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы». Официальный сайт МОТ. URL: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_235603/lang-en/index.htm (дата обращения: 30.06.2022)

⁷ «Методика расчета баланса трудовых ресурсов и оценка затрат труда». Официальный сайт ФСТС РФ. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pr647-17.pdf> (дата обращения: 30.06.2022 г.)

⁴ Статья 15 ТК РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 28.06.2021 г.)

Характеристики кластеров с различными признаками нестандартной занятости, 2020 г., % / Characteristics of clusters with various signs of non-standard employment, 2020, %

Признак / Sign	Кластер / Cluster						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Работа на предприятии/в организации	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0	100,0
Постоянная занятость	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-	100,0
Официальное оформление	100,0	100,0	100,0	-	94,7	13,5	-
Владельцы предприятий	-	-	-	-	100,0	-	-
Стандартный рабочий день	100,0	-	-	27,8	28,8	9,3	28,7
Сверхнормативный рабочий день	-	100,0	-	54,0	59,8	21,1	52,0
Неполный рабочий день	-	-	100,0	18,2	11,4	69,6	19,3
Справочно Доля кластера среди работающих	39,7	28,8	8,8	7,6	2,1	6,2	6,8

Источник / Source: рассчитано автором по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ / calculated by the author according to the RLMS-HSE data.

не превышает статистической погрешности) выделялись в рамках тех же критериев, но с учетом специфики имеющихся данных. К занятым были отнесены индивиды, которые на протяжении 30 дней до момента проведения опроса хотя бы один час выполняли оплачиваемую работу, включая и разовую.

По данным РМЭЗ НИУ ВШЭ доля занятого населения в 2019 г. составляла 48,0%, исключая тех, кто признавал себя работающим, однако в течение рассматриваемых 30 дней не выполнял свою работу или затруднился с оценкой ее длительности. В тот же период времени Росстат оценивал сектор занятого населения в возрасте от 15 лет и старше на уровне 52,0%⁸.

В качестве критериев, определяющих различные характеристики занятости работающих, в РМЭЗ НИУ ВШЭ были доступны следующие:

1. Работа на предприятии или в организации;
2. Официальное оформление: по трудовой книжке, письменному договору или контракту;
3. Владение предприятием или его частью;
4. Постоянный характер занятости;
5. Длительность рабочего дня: неполный (менее 7 часов в день), стандартный (7-8 часов); сверхнормативный (свыше 8 часов)⁹;
6. Наличие дополнительной работы, постоянной или случайной;
7. Работа на ЛПХ.

⁸ Динамика уровня занятости населения в возрасте 15 лет и старше. Трудные ресурсы. Рынок труда, занятость и заработная плата. Официальный сайт ФГС РФ. URL: https://www.gks.ru/region/docl1184/IssWWW.exe/Stg/2020/1.37.2_07/39.htm (дата обращения: 19.07.2022 г.)

⁹ При расчете длительности рабочего дня учитывалось количество часов, потраченных на основную работу, включая работу дома, а в случае отсутствия основной – количество времени, затраченного на разовые приработки. Двойной счет исключался. Суммарное количество часов, потраченных на работу в течение 30 дней, делилось на 21 – среднее количество рабочих дней в сентябре-ноябре, согласно производственному календарю. Согласно ТК РФ, статьи 91 и 92, не более 35 часов в неделю должны работать инвалиды I и II групп. Кроме того, стандартная продолжительность рабочего дня может быть ниже нормы в 40 часов для некоторых других категорий работников (педагоги, врачи и пр.).

Если опираться на эти критерии, то в конце 2019 г. стандартная занятость, согласно нашим оценкам, была характерна для 39,7% работающих. Наиболее же распространенными признаками нестандартной занятости (60,3% работающих) были следующие:

- Непостоянная занятость – 10,9% занятых;
- Неполная занятость – 15,8% занятых;
- Сверхзанятость – 38,9% занятых;
- Самозанятость (не наемная работа) – 7,3% занятых;
- Занятость в неформальном секторе – 19,9% занятых;
- Множественная занятость – 4,6% занятых¹⁰;
- Занятость в ЛПХ – 5,1% занятых¹¹.

Сочетания этих признаков в тех или иных группах работников в свою очередь характеризуют разные виды нестандартной занятости. Наиболее эффективным инструментом выделения групп на основе сочетания различных признаков являются методы кластеризации [9], для реализации которой была использована стандартная для программного пакета IBM SPSS процедура двухэтапного кластерного анализа, которая относится к априорным методам, т. е. позволяет найти неизвестное заранее оптимальное количество кластеров в пространстве признаков.

Для анализа мы отобрали 5 признаков нестандартной занятости, относящихся к характеристикам трудовых контрактов, исключая работу в ЛПХ и множественную занятость, и по его результатам выделили семь групп работников¹² (табл. 1). Первый кластер объединил работающих на условиях стандартной занятости, второй и третий – работа-

¹⁰ Без учета выполнявших работу в ЛПХ.

¹¹ Без учета вторичной занятости, численность занятых увеличена на количество выполняющих работу в ЛПХ.

¹² Результаты кластеризации показали хорошее качество модели, т.к. силуэтная мера связности и разделения кластеров превышала 0,8.

Таблица 2 / Table 2

Структура работающих россиян по видам занятости, 2019 г., % / The structure of working Russians by type of employment, 2019, %

Наличие занятости / Employment	Работающие / Working						
	Наемная / Hired				Не наемная / Not hired		
Тип найма / Employment type							
Временный характер работы	Постоянный				Срочный	-	-
Наличие трудового контракта	Трудовая книжка или договор			Нет	Практически ни у кого нет	-	-
Продолжительность рабочей недели	35-40 часов в неделю	Свыше 45 часов в неделю	Менее 35 часов в неделю	Половина работ-ет 35-45 часов	У 69,4% неполный рабочий день	Любая	Любая
Виды занятости	Стандартная	Официальная сверх-занятость	Официальная неполная	Неофициальная постоянная	Неофициальная временная	Самозаня-тость	«Работода-тели»
% от работающих	39,7	28,8	8,8	6,8	6,2	7,6	2,1

Источник / Source: рассчитано автором по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ / calculated by the author according to the RLMS-HSE data.

ющих с официальной сверхзанятостью и официальной неполной занятостью, соответственно. Для остальных работников длительность рабочего дня не являлась дифференцирующим признаком. В четвертый кластер вошли самозанятые и индивидуальные предприниматели, в пятый – работники, занятые на предприятии, но при этом являющиеся его владельцами (условно назовем их «работодатели»), в шестой – лица с неофициальной временной занятостью, в седьмой – с неофициальной постоянной занятостью.

Таким образом, были определены группы занятости работающих россиян, различающиеся совокупностью признаков «нестандартности» (табл. 2). Стоит отметить, что стандартная занятость (даже при сравнительно широком распространении) не является безусловно доминирующей, а нестандартный характер занятости наемных работников зачастую означает нарушение их основных трудовых прав, проявляющееся в отсутствии письменного трудового контракта и систематическом превышении нормативов длительности их рабочей недели.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ СОСТАВ И ДИНАМИКА СТРУКТУРЫ РАБОТНИКОВ С РАЗНЫМИ ВИДАМИ ЗАНЯТОСТИ

В 2019 г. 38,9% работающих россиян трудились свыше 40 часов в неделю при средней продолжительности рабочего дня 8,2 часа, медианной – 8 часов. В то же время в группе работников с официальной сверхзанятостью (она самая массовая среди 6 групп работников с нестандартной занятостью) продолжительность рабочего дня составляла 10,15 часов, медианная – 9 часов в день, а четверть представителей группы трудились в среднем свыше 10 часов в день. Российское законодательство четко регламентирует число рабочих часов за учетную единицу времени (день,

неделя, месяц, квартал), а длительность переработок, подлежащая строгому учету, не может превышать 4 часов в течение двух дней подряд и должна компенсироваться соответствующим образом¹³. То есть, средняя оплата труда работников с официальной сверхзанятостью, которые оформлены с соблюдением всех требований ТК РФ, должна превышать заработную плату работников со стандартной занятостью. И, на первый взгляд, нормы закона выполняются (табл. 3). Однако если сравнивать среднюю почасовую оплату труда, то становится очевидно, что труд работников с официальной сверхзанятостью в значительной степени недооценен – в сравнении с работниками со стандартной занятостью разница в зарплате в среднем составляет 13,1% не в пользу «сверхзанятых». Более того, час их труда оплачивается в среднем на 18,0% ниже медианного уровня зарплат в поселениях соответствующего типа¹⁴.

Час труда работников с официальной неполной занятостью стоит в среднем выше, чем у всех работающих (с учетом проживания в разных типах поселений), но из-за короткого рабочего дня их среднемесячные заработные платы в среднем ниже, чем у лиц со стандартной занятостью. При этом только небольшая часть лиц с официальной неполной занятостью имеет дополнительную работу (9,3% против 4,6% среди работающих в целом). То есть выбор официальной неполной занятости связан либо с необходимостью высвободить больше личного свободного времени, либо с недоступностью полной занятости.

¹³ Ст. 99, 101, 104, 152 и др. Трудового кодекса Российской Федерации. Официальный портал правовой информации URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279> (дата обращения: 30.06.2022 г.)

¹⁴ Из-за значительных различий в социально-экономическом положении населения различных регионов России логичнее было бы использовать региональные медианы среднедушевых доходов или заработных плат, однако данные РМЭЗ НИУ ВШЭ не репрезентируют население регионов. В такой ситуации использование поселенческих медиан, в отличие от страновой, позволяет учесть различия в уровне жизни жителей поселений разного типа. См. подробнее: [15]

Оплата труда и продолжительность рабочего дня работников с различным характером занятости, 2019 г. / Salary and daily working hours of employees with different types of employment, 2019

Виды занятости / Employment types		Медиана заработной платы, руб. / Median salary, RUB	Медиана средней почасовой оплаты труда, руб. / Median average hourly wage, RUB	Медиана средней почасовой оплаты труда в сравнении с поселенческой медианой, разы / Median average hourly wages compared to settlement median, times	Медиана продолжительности рабочего дня, часы / Median daily working hours, hours
Официальная	Стандартная	25000	149,08	1,06	8,00
	Сверхзанятость	26000	129,51	0,92	9,00
	Неполная	18000	191,90	1,35	5,00
Неофициальная	Постоянная	20000	107,14	0,75	9,00
	Временная	15000	142,86	1,02	3,00
Не наемная	Самозанятость	24000	128,11	0,93	9,00
	«Работодатели»	40000	185,81	1,29	9,00

Источник / Source: рассчитано автором по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ / calculated by the author according to the RLMS-HSE data.

В ходе исследования нам удалось выяснить, что в наименьшей степени ценится час труда работников с неофициальной постоянной занятостью (относящихся к одной из наиболее уязвимых категорий работающих): работая свыше 8 часов в день, они получают за час труда в среднем только 75% от медианы почасовой оплаты труда в их типах поселений. При этом 4,4% работников с неофициальной постоянной занятостью работодатели задолжали положенные выплаты (при 2,2% среди работающих в целом). По сравнению с неофициальной занятостью даже эпизодические приработки дают более высокий уровень оплаты одного часа труда работника. Однако это единственный плюс такого вида занятости, поскольку, как свидетельствуют многочисленные исследования [16-18]), отсутствие постоянной работы – один из главных факторов бедности.

Две группы работающих не по найму россиян различаются не только тем, что представители группы «работодателей» имеют наемных работников и заняты на предприятиях, а самозанятые – нет. «Работодатели» практически всегда официально трудоустроены, а среди самозанятых только каждому седьмому выполняемую работу оплачивали по официально оформленным договорам или контрактам. Различается в этих группах и уровень оплаты труда: у «работодателей» он один из самых высоких по сравнению со всеми работающими, у самозанятых – заметно скромнее. Более того, уровень заработной платы «работодателей» и в абсолютном выражении, и в пересчете на одну единицу времени в среднем выше, чем у всех остальных работающих.

Различаются группы занятых и гендерным составом. Среди работников со стандартной и особенно официальной неполной занятостью доля женщин сравнительно выше, чем среди работающих в целом (соответственно, 56,8%, 67,8 против 52,7%). Во всех остальных группах мужчин заметно больше, чем женщин, для которых, например, выбор стандартной занятости или официальной неполной занятости нередко связан с наличием несовершеннолетних детей в семье. Что касается мужчин, то в подобной ситуации они выбирают либо официальную сверхзанятость, либо не наемную занятость. В то же время неофициальная временная занятость нередко свидетельствует об отсутствии детей любого возраста (37,8% при 23,0% среди всех работающих).

Выбор неполной занятости в значительной степени связан с возрастом работника. В 2019 г. медианный возраст в этой группе составлял 46 лет, а 41,2% ее представителей были старше 50 лет (среди работающих в целом медианный возраст равен 43 года, и только около 30% были старше 50 лет). Стоит отметить повышенную концентрацию молодежи до 30 лет и лиц старше 50 лет в группе с неофициальной занятостью, особенно, временной. Так, в 2019 г. эти два вида неофициальной занятости охватывали 15,1% всей работающей молодежи от 18-30 лет.

Основным признаком, дифференцирующим представителей групп работающих, является уровень их образования. Неофициальная занятость, например, сравнительно чаще объединяет работников без профессионального образования или с относительно невысоким его уровнем (рис. 1).

Таблица 4 / Table 4

Социально-демографические характеристики работающих россиян с разными видами занятости, 2019 г.,* (% по столбцу) /
Socio-demographic characteristics of working Russians with different types of employment, 2019, (% by column)

Характеристики / Characteristics	Официальная / Formal			Неофициальная / Informal		Не наемная / No hire		Работающие в целом / Working in general
	Стандартная / Standard	Сверхзанятость / Overemploy- ment	Неполная / Underemploy- ment	Неофици- альная / Unreported	Непосто- янная / Irregular	Самозаня- тость / Self- Employment	«Работода- тели» / “Employers”	
Пол								
Женщины	56,8	48,2	67,8	47,4	43,6	46,1	40,2	52,7
Возраст								
Молодежь до 30 лет	15,9	18,2	16,0	18,7	21,0	17,9	7,2	17,0
Лица старше 50 лет	30,9	26,6	41,2	33,0	33,0	26,0	29,9	30,4
Тип поселения по месту жительства								
Центры субъектов РФ	43,8	42,0	47,5	49,5	31,6	37,7	47,4	42,9
Села	20,6	25,3	25,2	13,7	34,4	28,5	11,3	23,1
Наличие детей								
Нет	21,2	23,3	22,5	25,9	37,8	20,7	12,4	23,0
Есть несовершеннолет- ние дети	40,5	42,3	33,7	33,3	28,9	46,6	49,5	39,9

Источник / Source: рассчитано автором по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ / calculated by the author according to the RLMS-HSE data.

* Для большей контрастности в таблице приведены только полярные категории.

Согласно исследованиям [19], занятость – одна из немногих возможностей для россиян поддерживать или повысить собственное материальное положение, а человеческий капитал в его классической трактовке – это один из основных факторов, повышающих шансы на постоянное трудоустройство. С этой точки зрения, неофициальная временная и самозанятость обеспечивают лицам с невысоким качеством человеческого капитала возможность иметь работу. При этом среди работников с неофициальной постоянной занятостью концентрируются преимущественно городские жители (81,6% при 70,8% среди работающих в целом), в том числе половина из них проживает в центрах субъектов РФ (49,5% при 42,9% среди работающих). Среди работников с неофициальной временной занятостью, наоборот, намного чаще остальных встречаются жители сельской местности и поселков городского типа (50,5% против 29,2% среди работающих). Такое распределение по типам поселений свидетельствует о том, что разовые приработки проще найти в сельской местности, а постоянную занятость, пусть и неофициальную – в крупных городах.

Отметим, что у трети и более работников с формальной занятостью, а также почти половины «работодателей» есть диплом о высшем образовании. На этом фоне выделяются представители группы сверхзанятых, где лишь каждый третий имеет высшее образование. Учитывая разницу в оплате труда, о которой мы говорили выше, можно предположить, что различия в уров-

не образования – одна из причин неравенства в заработных платах. Отчасти это предположение подтверждается результатами анализа профессионального состава группы работающих с официальной сверхзанятостью: свыше половины ее представителей являются квалифицированными рабочими, а также рядовыми работниками торговли и бытового обслуживания (рис. 2). Но это не отменяет того факта, что даже на одних и тех же профессиональных позициях «официально сверхзанятые» получают за час ощутимо меньше, чем «стандартно занятые». Так, у «сверхзанятых» специалистов высшей квалификации медианные значения средней почасовой оплаты труда составляют 148 руб./час, против 175 руб./час среди специалистов со стандартной занятостью.

Что же касается профессиональной структуры остальных групп работников (рис. 2), то вполне ожидаемо, что ненаемный труд концентрируется среди руководителей, что и объясняет их высокую долю в группе «работодателей». При этом то, что свыше половины представителей этой группы, наоборот, не относятся к руководящему составу, несмотря на доминирование здесь владельцев малого бизнеса (88,0% заняты на предприятиях с численностью не более 100 чел.), мы можем объяснить теми несоответствиями, которые возникают при «наложении» международной системы классификации профессий и занятий ISCO-08 на реальную профессиональную структуру российского рынка труда. Несмотря на то, что корректировка этих расхождений учитывается Росстатом в

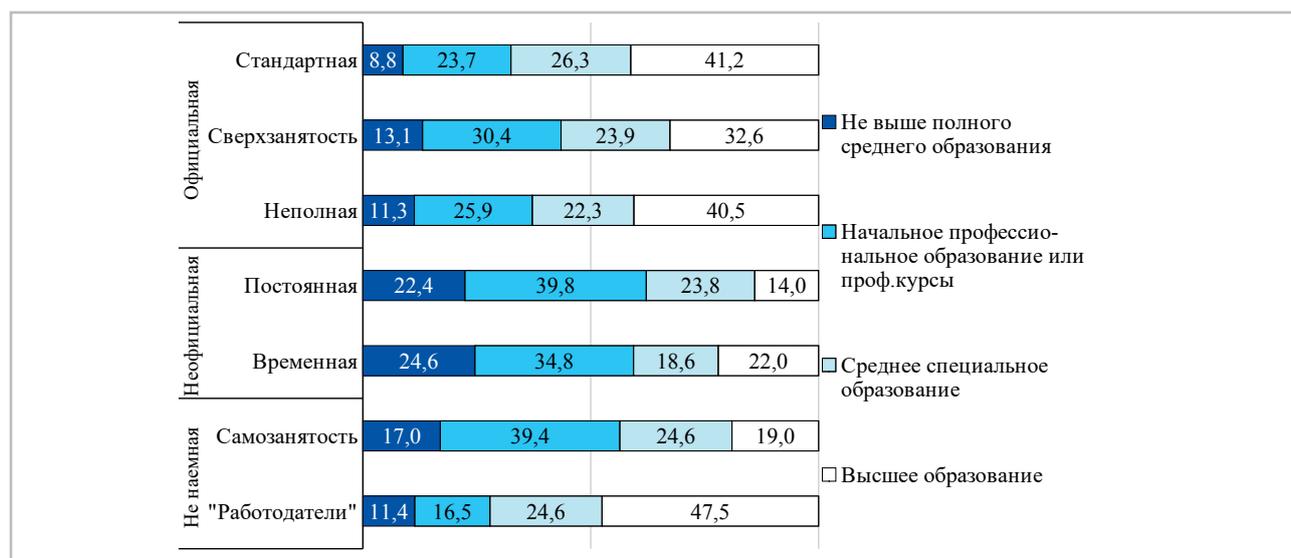


Рис. 1 / Fig. 1. Уровень образования работников с различным характером занятости, 2019, % / The level of education of workers with different types of employment, 2019, %

Источник / Source: рассчитано автором по данным ПМЭЗ НИУ ВШЭ / calculated by the author according to the RLMS-HSE data.

Общероссийском классификаторе занятий, однако, вероятно, и он не сможет учесть все разнообразие содержания труда не наемных работников.

Прослеживается и неравномерное распределение представителей основных профессиональных групп среди работников с разными видами занятости. Так, руководители и специалисты различного уровня квалификации (1-4 класс классификатора ISCO-08) чаще представлены среди работников с официальной занятостью. Рядовые работники торговли и бытового обслуживания и рабочие разной квалификации в общей сложности составляют более трех четвертей состава работников с неофициальной занятостью, а также самозанятых.

Вид занятости индивида, как правило, напрямую зависит от его квалификации и содержания труда. Стандартная занятость более всего характерна для высококвалифицированных специалистов. Официальная неполная занятость чаще привлекает специалистов разной квалификации и неквалифицированных рабочих. Официальную сверхзанятость чаще другой предпочитают руководители, квалифицированные рабочие, работники торговли и сферы услуг. Наконец, оба вида неофициальной занятости, а также самозанятость популярны среди неквалифицированных рабочих, представителей торговли и сферы услуг (табл. 5).

Дифференциация работников по виду занятости взаимосвязана и с их экономическим положением (рис. 2). В наиболее уязвимом положении находятся работники с неофициальной занятостью – у большинства из них среднедушевые доходы в домохозяйствах не превышают 1,25 меди-

аны доходного распределения в типах поселений, где они проживают. Особенно тяжелым является материальное положение у лиц с неофициальной временной занятостью – почти у половины из них (44,6%) среднедушевые доходы в домохозяйствах не превышают 0,75 поселенческой медианы, т. е. они фактически находятся за чертой бедности¹⁵. Учитывая, что в этой группе чаще представлена сельская молодежь без профессионального образования, то с таким материальным положением у ее представителей почти нет шансов на восходящую социальную мобильность.

Примечательно, что несмотря на более высокие, в абсолютном выражении, заработки работающих с официальной сверхзанятостью среднедушевые доходы в их домохозяйствах слабо отличаются от доходов лиц со стандартной и официальной неполной занятостью. Как следствие, переработки по основному месту работы в среднем не способствуют улучшению материального положения. Даже если рассматривать работников на сходных профессиональных позициях, то все равно различия в материальном положении работников с официальной сверхзанятостью и стандартной занятостью не превышают статистической погрешности. Таким образом, повышение среднего количества часов работы – скорее инициатива работодателей, которым выгодно не оплачивать дополнительные часы работы должным образом, нежели сознательный выбор работников с целью улучшения их материального положения.

¹⁵ Если оценивать ее по относительным показателям. См. подробнее, например, [15].

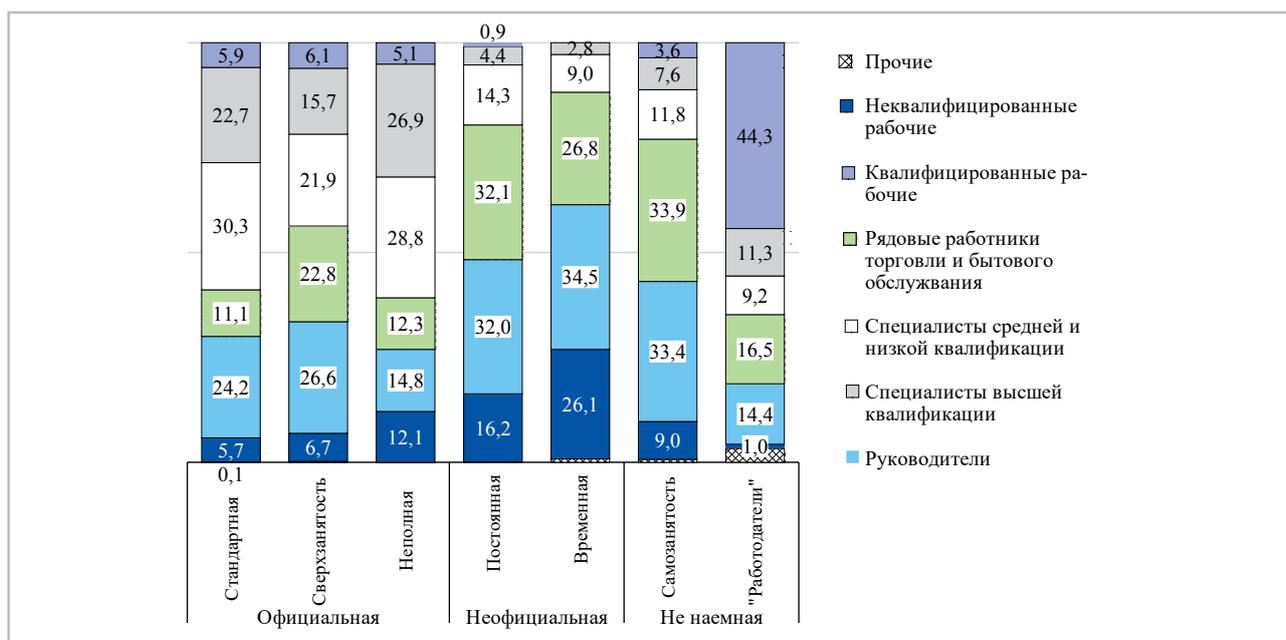


Рис. 2 / Fig. 2. Профессиональная структура групп с различными видами занятости, 2019 г, % / Professional structure of groups with different types of employment, 2019, %

Источник / Source: рассчитано автором по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ / calculated by the author according to the RLMS-HSE data.

Таблица 5 / Table 5

Виды занятости представителей различных профессиональных групп*, 2019 г., % / Types of employment of representatives of various professional groups, 2019, %

Вид занятости / Employment type	Руководители Профессоры / Managers Professionals	Работники не физического труда			Работники сферы торговли и услуг Занятые ручным трудом / Trade and service workers Manual workers	Квалифицированные рабочие / Skilled workers		Неквалифицированные рабочие / Unskilled workers	Работающие в целом / General workers	
		Полупрофессионалы / Semi-professionals	Служащие офисные / Office workers			Операторы машин и механизмов / Operators of machines and mechanisms				
Официальная	Стандартная	40,4	52,5	51,5	50,2	23,3	40,1	34,3	26,0	39,7
	Сверхзанятость	30,1	26,3	27,5	24,5	35,0	23,0	37,5	22,4	28,8
	Неполная	7,7	13,8	10,2	12,9	5,8	4,4	5,8	12,3	8,8
Неофициальная	Постоянная	1,1	1,7	3,9	5,2	11,7	10,1	6,8	12,8	6,8
	Временная	0,0	1,0	2,4	2,1	8,7	10,4	5,8	18,4	6,2
Не наемная	Самозанятость	4,8	3,3	3,6	4,7	13,7	10,5	9,1	7,9	7,6
	«Работодатели»	15,8	1,4	0,9	0,4	1,8	1,6	0,7	0,2	2,1

Источник / Source: рассчитано автором по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ / calculated by the author according to the RLMS-HSE data.

* Профессиональное деление основано на классификаторе ISCO-08.

Невзирая на разницу в размере почасовой оплаты труда, среди лиц с официальной занятостью чаще, по сравнению с неофициальной занятостью, встречаются те, чье материальное положение на фоне населения в целом можно назвать благополучным, т. е. среднедушевые доходы в их домохозяйствах превышают 1,25 медианы доходного распределения в соответствующих типах поселений. Экономическая ситуация тех, чья занятость носит неофициальный характер, а также самозанятых, выглядит хуже по сравнению с остальными работниками. Наиболее благополучной на общем фоне выглядит группа «работодателей» – в домохозяй-

ствах половины ее представителей среднедушевые доходы оказываются выше границы в 1,25 поселенческой медианы (рис. 3).

Таким образом, в рамках официальной занятости средняя продолжительность рабочего дня никак не связана с материальным положением индивида, а переработки не являются эффективным способом его улучшения. Даже если сравнивать между собой только руководителей, то значимой разницы в среднедушевых доходах у представителей трех групп работников с официальной занятостью, работающих на этих позициях, не наблюдается. Для «работодателей» же сочетание властного

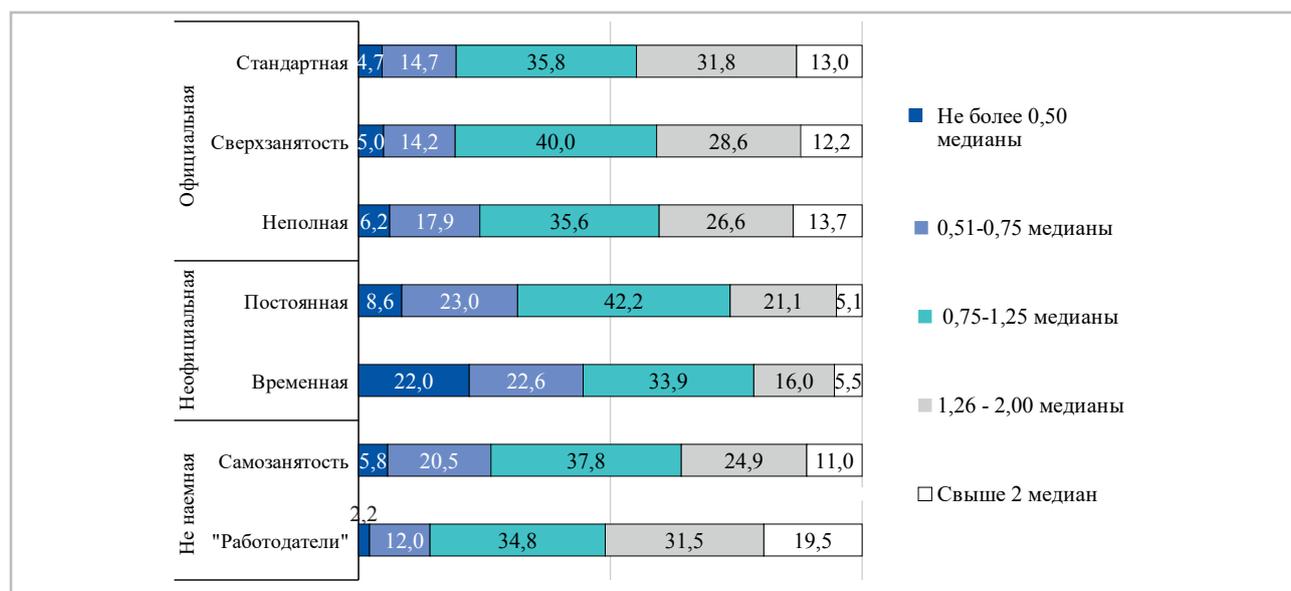


Рис. 3 / Fig. 3. Уровень среднедушевых доходов в группах с различным характером занятости по сравнению с медианой доходного распределения в их типах поселений, 2019 г., % / The level of average households income in groups with different types of employment compared to the median income distribution in their settlement types, 2019, %

Источник / Source: рассчитано автором по данным ПМЭЗ НИУ ВШЭ / calculated by the author according to the RLMS-HSE data.

ресурса и высокого человеческого капитала позволяет им получать композитные ренты [16] в виде стоимости часа труда, значительно превышающей средний уровень. Судя по сравнительно высокому уровню среднедушевых доходов, в этой группе концентрируются и другие виды нематериальных ресурсов.

Что же касается динамики, то ретроспективный анализ эмпирических данных показывает, что в рамках критериев, доступных в массивах РМЭЗ НИУ ВШЭ, доля работников со стандартной занятостью сократилась в течение первой декады XXI века, но с тех пор постепенно повышается. И даже в условиях пандемии существенных изменений в соотношении разных видов занятости не произошло (рис. 4).

Между тем, с 2008 по 2018 гг. доля работников, занятых в добывающей и обрабатывающей промышленности, сократилась с 19,8% до 15,7%, а в сфере торговли, общественного питания и предоставления услуг, напротив, выросла с 28,4% до 34,8%¹⁶. То есть, постепенное изменение структуры экономики и расширение доли занятых в ее неиндустриальных секторах не привело к изменению рассматриваемой структуры занятости.

В первую очередь, это связано с жесткостью и инертностью российского трудового законодательства, которое накладывает ограничения на многие нестандартные виды занятости. С одной стороны, эта жесткость призвана защитить права

российских работников, сократить долю теневой, неофициальной занятости, с другой, подтверждается тот факт, что «институциональная суть российской модели [рынка труда] заключается в тесном переплетении крайне жестких правил, зафиксированных в трудовом законодательстве, и массовой практики неформальных договоренностей, позволяющих смягчать эти правила или вообще их обходить» [6].

Что же касается дистанционной занятости или занятости с гибким режимом рабочего времени, которые за время пандемии получили большее распространение в рамках стандартных трудовых договоров (в том числе благодаря оперативным изменениям Трудового кодекса РФ), то по оценкам ВЦИОМ¹⁷, в мае 2020 г. треть работающих россиян частично или полностью перешли на удаленную работу, без учета тех 4%, которые и до пандемии работали дистанционно. Согласно другим источникам¹⁸ в период пандемии полностью или частично дистанционно трудились 27% работающих, а к марту 2021 г. 70% из них вернулись к обычному режиму труда. При этом три четверти всех работавших на «удаленке» хотели бы и дальше использовать такой формат, полностью или совмещая его с посещением офиса. Однако наши данные свиде-

¹⁶ Труд и занятость в России – 2011, 2019 Официальный сайт Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 30.06.2021 г.)

¹⁷ «Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии». Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group. Май 2020 г. URL: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (дата обращения: 30.06.2021 г.)

¹⁸ «Лишь 5% переведенных год назад на удаленку россиян еще работают из дома». Подробнее на РБК от 22.03.2021 г. URL: <https://www.rbc.ru/society/22/03/2021/605367709a794785eb1b4552>? (дата обращения: 30.06.2021 г.)



Рис. 4 / Fig. 4. Динамика численности работников с различными видами занятости, 2003–2020 гг., % / Dynamics of the number of employees with various types of employment, 2003–2020, %

Источник / Source: рассчитано автором по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ / calculated by the author according to the RLMS-HSE data.

тельствуют: пока все эти процессы не отразились на соотношении выделенных нами видах занятости, в том числе и потому, что большая часть работодателей не идет навстречу работникам.

ВЫВОДЫ

Результаты исследования показали, что сочетание признаков нестандартной занятости позволяет выделить группы работников с различающимися условиями труда, выходящими за рамки стандартных трудовых контрактов. Стандартная занятость не является безусловно доминирующей уже на протяжении довольно длительного времени, охватывая в разные периоды от 35 до 40,0% попадающих в массовые опросы работающих россиян, а выявленные виды нестандартной занятости во многих случаях являются следствием попыток работодателей обойти нормы трудового законодательства.

В зависимости от сочетания признаков нестандартной занятости работающие россияне делятся на 7 групп: три с официальной занятостью, две – с неофициальной, две – с не наемной. В рамках официальной занятости нестандартная представлена работниками с неполным и сверхнормативным рабочим днем. Неофициальная занятость дифференцирована по срочности найма – постоянному или разовому контракту. Среди занятых не по найму можно выделить самозанятых и владельцев предприятий малого бизнеса, которые имеют наемных работников.

Несмотря на официальное оформление трудовых взаимоотношений, данные свидетельствуют о существенной недооцененности одного часа работы лиц с официальной сверхзанятостью по срав-

нению с работниками со стандартной занятостью. Эффективность такого вида занятости вызывает сомнение еще и потому, что уровни среднедушевых доходов в домохозяйствах работников со стандартной, неполной и сверхзанятостью в среднем почти не отличаются друг от друга.

Неполная занятость представляется «золотой серединой», позволяющей соблюсти баланс между рабочим и свободным временем. По всей видимости неполная занятость является не единственным источником доходов для многих представителей в этой группе, т. к. в большинстве случаев их материальное положение не отличается от средних показателей, т. е. «неполная» заработная плата не является единственным источником доходов. В то же время необходимо отдельно анализировать причины выбора такого вида занятости. В этой группе по сравнению с работающими в целом сравнительно больше женщин, лиц старше 45 лет, а также тех, кто получил высшее образование и занимает позиции специалистов разного уровня квалификации. Такой состав группы может свидетельствовать не только о возможности для ее представителей найти компромисс между рабочим и свободным временем, но и о проявлении на российском рынке труда дискриминации по гендерному или возрастному признаку.

Неофициальная наемная занятость, в противовес официальной, заведомо предполагает, что в условиях отсутствия письменно зафиксированных договоренностей права работников будут систематически нарушаться. Но в то же время устойчивость численности этих групп работников на протяжении последних десятилетий говорит о востребованности среди работодателей таких тру-

довых взаимоотношений. При этом у работников практически нет возможностей как-то повлиять на свою ситуацию: их занятость неустойчива, квалификация невысокая, а низкий уровень материального положения не позволяет эту квалификацию повышать.

По своему профессиональному составу самозанятые очень схожи с работниками с неофициальной постоянной занятостью – в обеих группах гораздо чаще встречаются рядовые работники сферы услуг и торговли, а также квалифицированные рабочие. При этом несмотря на то, что самозанятые чаще проживают в сельской местности, их заработки и среднедушевые доходы выше, чем у работающих с неофициальной постоянной занятостью. Специалистам предстоит еще разобраться в причинах выбора индивидов между этими двумя видами занятости – неофициальным и самостоятельным – поскольку оба они охватывают представителей практически одних и тех же слоев населения и профессиональных групп, а наиболее значимой разницей между ними (выявленной на данном этапе исследований) является тип поселения их проживания и сравнительно небольшие вариации в уровне образования.

Попадающие в массовые опросы люди, имеющие наемных работников в подавляющем боль-

шинстве случаев относятся к малому бизнесу (предприятия не более 100 чел.). Здесь сосредоточены руководители и лица с высшим образованием. Сочетание человеческого капитала и властного ресурса (а также и других нематериальных ресурсов) позволяет им получать композитную ренту, отражающуюся в более высоких доходах по сравнению с остальными работающими.

В ходе исследования были выделены группы работающих россиян, условия «трудовых контрактов» которых во многом отличались от предусмотренных трудовым законодательством. Более того, дифференцирование рабочих мест по условиям «трудовых контактов» связано не только с неравенством в уровне оплаты труда, но и с неравенствами в жизненных возможностях работников. А это в свою очередь способствует углублению социально-экономических неравенств в российском обществе, на что необходимо обратить внимание при проведении исследований соответствующей тематики. Также полученные результаты стоит учитывать при формировании социальной и молодежной политики и политики в сфере занятости, которая должна быть направлена на улучшение социальной защищенности работников и повышение прозрачности условий их взаимоотношений с работодателями.

БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2022 году.

ACKNOWLEDGMENTS

The study was implemented in the framework of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE University) in 2022.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Spurk D., Straub C. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic // *Journal of Vocational Behavior*. 2020; 119:103435.
2. Spreitzer G. M., Cameron L., Garrett L. Alternative work arrangements: Two images of the new world of work // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017;(4):473-499.
3. Behl, A., Jayawardena, N., Ishizaka, A., Gupta, M., & Shankar, A. Gamification and gigification: A multidimensional theoretical approach // *Journal of Business Research*. 2022;(139):1378-1393.
4. Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of business research*. 2021;(131):485-494.
5. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work // *Annual Review of Sociology*. 2000;(26):341-365.
6. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // *Вопросы экономики*. 2006;(1):122-143.
7. Cappelli P., Keller J. R. Classifying work in the new economy // *Academy of Management Review*. 2013;38(4):575-596.
8. Mandl I. Examining emerging new employment forms and potential positive and negative effects on working and employment conditions // *Administration*. 2017;65(4):11-20.
9. Haines III V. Y., Doray-Demers P., Martin V. Good, bad, and not so sad part-time employment // *Journal of Vocational Behavior*. 2018;(104):128-140.
10. Ojala S., Nätti J., Lipiäinen L. Types of temporary employment: an 8-year follow-up of labour market attachment // *Social Indicators Research*. 2018;138(1):141-163.
11. Бобков В. Н., Одинцова Е. В. Методологические основы выявления и оценивания неустойчивости нестандартной занятости // *Уровень жизни населения регионов России*. 2019;(2):43-51.
12. Peckham, T., Fujishiro, K., Hajat, A., Flaherty, B. P., & Seixas, N. Evaluating employment quality as a determinant of health in a changing labor market. // *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*. 2019; 5(4):258-281.
13. Parker, S. K., & Grote, G. Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*. 2020. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/apps.12241> (accessed 30.06.2022)

14. Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM // Human Resource Management Journal. 2020;30(1):114-132.
15. Мареева С. В. Монетарное неравенство в России в социологическом измерении // Вестник Института социологии. 2020;11(3):78-98. Mareeva S. V. Monetary inequality in Russia in the sociological dimension. Vestnik instituta sotziologii. 2020. Vol. 11. No. 3. P. 78-98.
16. Бобков В. Н., Одинцова Е. В. Влияние неустойчивой занятости на материальную обеспеченность домохозяйств // Социально-трудовые исследования. 2020;2(39):30-41.
17. Овчарова Л.Н. Бедность в России // Мир России. Социология. Этнология. 2001;10(1):171-178.
18. Слободенюк Е. Д. Нерыночные факторы бедности в современной России и пути совершенствования социальной политики // Журнал исследований социальной политики. 2013;11(3):391-406.
19. Каравай А. В. Изменения в стратегиях социально-экономической адаптации россиян в конце XX – начале XXI вв. // Journal of Institutional Studies. 2020;12(1):144-159.
20. Sørensen A. B. Toward a sounder basis for class analysis // American journal of sociology. 2000;105(6):1523-1558.

REFERENCES

1. Spurk D., Straub C. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. Journal of Vocational Behavior. 2020;119:103435.
2. Spreitzer G. M., Cameron L., Garrett L. Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2017;4:473-499.
3. Behl, A., Jayawardena, N., Ishizaka, A., Gupta, M., & Shankar, A. Gamification and gigification: A multidimensional theoretical approach. Journal of Business Research. 2022;139:1378-1393.
4. Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. Productive employment, and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. Journal of business research. 2021;131:485-494.
5. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology. 2000;26:341-365
6. Gimpelson V., Kapelyushnikov R. Non-standard employment and the Russian labor market. Voprosy Ekonomiki = Economic Issues. 2006;1:122-143. (In Russ.).
7. Cappelli P., Keller J. R. Classifying work in the new economy. Academy of Management Review. 2013;38(4):575-596.
8. Mandl I. Examining emerging new employment forms and potential positive and negative effects on working and employment conditions. Administration. 2017;65(4):11-20
9. Haines III V. Y., Doray-Demers P., Martin V. Good, bad, and not so sad part-time employment. Journal of Vocational Behavior. 2018;104:128-140
10. Ojala S., Nätti J., Lipiäinen L. Types of temporary employment: an 8-year follow-up of labour market attachment. Social Indicators Research. 2018;138(1):141-163
11. Bobkov V. N., Odintsova E. V. Methodological foundations for identifying and assessing the instability of non-standard employment. The standard of living of the population of the regions of Russia. 2019;2:43-51. (In Russ.).
12. Peckham, T., Fujishiro, K., Hajat, A., Flaherty, B. P., & Seixas, N. Evaluating employment quality as a determinant of health in a changing labor market. The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences. 2019;5(4):258-281
13. Parker, S. K., & Grote, G. Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. Applied Psychology. 2020. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/apps.12241> (accessed on 30.06.2022)
14. Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. Algorithmic management, and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. Human Resource Management Journal. 2020;30(1):114-132.
15. Mareeva S. V. Monetary inequality in Russia in the sociological dimension. Vestnik instituta sotziologii. 2020;11(3):78-98 (in Russ.)
16. Bobkov V. N., Odintsova E. V. Influence of unstable employment on material security of households. Social and Labor Research. 2020;2(39):30-41. (In Russ.).
17. Ovcharova L.N. Poverty in Russia. The Universe of Russia. Sociology. Ethnology. 2001;10(1):171-178 (in Russ.)
18. Slobodenyuk E. D. Non-market factors of poverty in modern Russia and ways to improve social policy. Journal of Social Policy Research. 2013;11(3):391-406. (In Russ.).
19. Karavay A.V. Changes in the Russians' Strategies of Socio-Economic Adaptation in the Late XX–Early XXI Centuries. Journal of Institutional Studies. 2020;12(1):144-159. (In Russ.).
20. Sørensen A. B. Toward a sounder basis for class analysis. American Journal of Sociology. 2000;105(6):1523-1558.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Анастасия Вадимовна Каравай – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социальной политики, Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, Москва, Россия
Anastasiya V. Karavay – Cand. Sci. (Sociol.), Senior Researcher, Institute of Social Policy, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia
karavayav@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0003-3122-4819>

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 28.07.2022; после рецензирования 03.08.2022, принята к публикации 04.08.2022.
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

The article was submitted on 28.07.2022; reviewed on 03.08.2022, accepted for publication on 04.08.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-94-104

УДК 331.5; 338.2

JEL J21; J48; J42; J14

СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Н.И. ФадинГБУ «Научно-практический реабилитационный центр»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, Россия**АННОТАЦИЯ**

Актуальность исследования обусловлена важностью качества, объема, доступности и гарантированности мер социальной поддержки для стабилизации и развития физиологического капитала у инвалидов трудоспособного возраста, а также содействия их занятости, в т. ч. в сложных социально-экономических условиях, в частности, вызванных пандемией и другими масштабными негативными факторами.

Цель исследования: сформулировать ряд предложений по совершенствованию механизма восстановления физиологического капитала у трудоспособных инвалидов и содействию их занятости.

Научная новизна состоит в акценте на отсутствии важных компонентов в механизмах, инструментах и структурах, применяемых в настоящий момент в государственных федеральных и региональных программах, включая нормативные документы способствующие оказанию помощи в трудоустройстве лиц с инвалидностью. **Методами** исследования выступают: анализ, систематизация, структурирование и организационное моделирование административного процесса в содействии занятости инвалидов. **Предмет:** валидность гарантии и объема мер в реабилитации, в социально-трудовых и организационно-правовых отношениях, предусмотренных в национальных и региональных проектах. **Задачи:** проанализировать данные официальной статистики последних лет, отражающие занятость инвалидов трудоспособного возраста, включая научные и публицистические работы в доступных информационных ресурсах по данной тематике и коррелирующих с ними. **Объект:** механизмы реабилитации и содействия занятости инвалидов.

В ходе исследования были сделаны следующие **выводы:** необходимость в доработке действующих государственных программ в части содействия занятости инвалидов на базе комплексных направлений, таких как: «трудова реабилитация инвалидов», утверждение «Общероссийского гарантированного стандарта (регламента) реабилитационных услуг инвалидам трудоспособного возраста на базе нозологического подхода». Выделен компонент «физиологический капитал» как основополагающей базы развития человеческого капитала и представлено авторское определение данного термина. Обосновано создание в структуре региональных служб занятости «Агентства занятости инвалидов» и «Персональной интерактивной дорожной карты занятости инвалидов». Соответственно, предложенные подходы помогут поэтапно и адресно оказать помощь в комплексной реабилитации лиц с инвалидностью на активно развивающемся рынке труда.

Ключевые слова: инвалид; реабилитация; адаптация; занятость; рынок труда; формы занятости; человеческий капитал; физиологический капитал.

Для цитирования: Фадин Н.И. Содействие занятости инвалидам: актуальные проблемы и пути их решения. *Социально-трудовые исследования.* 2022;48(3):94-104. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-94-104.

ORIGINAL PAPER

FACILITATING EMPLOYMENT FOR PEOPLE WITH DISABILITIES: CURRENT CHALLENGES AND SOLUTIONS

Nikita I. FadinState Budgetary Institution of the city of Moscow "Scientific and practical Rehabilitation Center"
Department of Labor and Social Protection of the Population of the City of Moscow, Russia**ABSTRACT**

The relevance of the study is due to the importance of the quality, volume, accessibility, and guarantee of social support measures for the stabilization and development of physiological capital in people with disabilities of working age, as well as facilitating their employment, including in difficult socio-economic conditions, in particular, those caused by the pandemic and other significant negative factors. **The aim** of the study is to put forward proposals for improving the mechanism for restoring physiological capital in disabled people capable of working and facilitating their employment. **The scientific novelty** consists in focusing on the absence of important components in the mechanisms, tools and structures currently used in state federal and regional programs, including in regulatory documents that facilitate the employment opportunities for disabled people. The research **methods** include analysis,

systematization, structuring, and organizational modeling of the management process in facilitating employment for people with disabilities. **The subject** of the research is the period of validity of the guarantee and the scope of measures in rehabilitation, in social, labor and organizational-legal relations provided for in national and regional projects. The research **tasks** are to analyze the data of official statistics of recent years, reflecting the employment of people with disabilities of working age, including publicly available scientific and journalistic publications on the topic and correlating with them. **The object** of the study is the mechanisms for rehabilitation and facilitation of employment for disabled people.

The author **concludes** that it is to revise existing state programs in facilitating employment opportunities for people with disabilities on the basis of integrated areas, such as “labor rehabilitation of people with disabilities”, approval of the “All-Russian guaranteed standard (regulation) of rehabilitation services for people with disabilities of working age for the nosological approach”. The component “physiological capital” is singled out as a fundamental basis for the development of human capital and the author’s definition of this term is presented. The author substantiates the creation of the “Employment Agency for Disabled People” and the “Personal Interactive Roadmap for the Employment of Disabled People” in the structure of regional employment services. Accordingly, the proposed approaches will help step-by-step and targeted assistance in providing comprehensive rehabilitation of people with disabilities in an actively developing labor market.

Keywords: disabled person; rehabilitation; adaptation; employment; labor market; forms of employment; human capital; physiological capital.

Для цитирования: Fadin N.I. Facilitating employment for people with disabilities: Current challenges and solutions. *Social and labor research*. 2022;48(3):94-104. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-94-104.

ВВЕДЕНИЕ

На фоне роста инвалидизации населения в развитых странах в последние годы, в России наблюдается ее снижение (табл. 1). Однако это не снижает остроты существующих в стране социально-экономических проблем, связанных с жизнеобеспечением инвалидов трудоспособного возраста, включая их трудовую реабилитацию на базе максимально возможного восстановления физиологического капитала и последующей занятости. С сожалением приходится констатировать, что проблема трудоустройства инвалидов обострилась из-за начавшейся в 2020 г. пандемии коронавируса (табл. 2), спровоцировавшую сокращение числа рабочих мест. А учитывая прогнозы специалистов о росте числа инвалидов (по оценкам большинства экспертов ВОЗ, ООН¹, МОТ², Министерства здравоохранения РФ влияние вируса COVID-19 на организм людей с физическими и ментальными нарушениями может усугубить состояние здоровья вплоть до инвалидизации либо повышения степени уже имеющейся инвалидности) и, соответственно, увеличении спроса на рабочие места для них, существует острая потребность в модернизации процесса реабилитации инвалидов в целом и, в частности, – трудовой реабилитации [1].

Справедливо заметить, что в последнее десятилетие в России осуществлен серьезный политический и социальный прорыв по расширению прав инвалидов и гарантированных им государственных услуг. Триггером данного про-

цесса стала ратификация Конвенции ООН о правах инвалидов (Федеральный закон № 46 ФЗ от 3 мая 2012 г.³). В соответствии со ст. 15 Конституции РФ Конвенция стала частью российского законодательства⁴ и повлекла внесение изменений и поправок в более чем 30 федеральных законов.

Конвенция предусматривает, что государства-участники должны предпринимать все надлежащие меры (в т. ч. законодательные) для обеспечения достаточного жизненного уровня инвалидов и их социальной защиты, среди которых:

- освоения инвалидами жизненных и социальных навыков;
- установления благоприятных условий на рынке труда;
- реабилитации и т.д.

В рамках Конвенции, в России с января 2017 г. осуществляется формирование и ведение ФГИС Федерального реестра инвалидов (далее – ФРИ), в том числе, как общегосударственного механизма персонифицированной оценки эффективности реабилитации инвалидов⁵. В реестре содержатся сведения, находящиеся в информационных системах федеральных структур,

³ Документ о ратификации Конвенции о правах инвалидов от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ [принят ГД РФ 25 апреля 2012 г.] [Электронный ресурс]. ГАРАНТ. URL: <http://base.garant.ru/70170066/> (дата обращения 20.05.2022).

⁴ Конституция Российской Федерации от 25.12.1993 (в ред. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронная версия] «Консультант-Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 20.05.2022).

⁵ Распоряжение Правительства РФ № 1506-р от 16 июля 2016 г. «Об утверждении Концепции создания, ведения и использования федеральной государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов» и плана мероприятий по реализации Концепции создания, ведения и использования федерального государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов». [Электронный ресурс] Government.ru. URL: <http://government.ru/media/files/5AYjFCQqnCi6xfZILFyewgVDdzO1Gnt.pdf> (дата обращения 20.05.2022).

¹ Организации объединенных наций (ООН) [Электронный ресурс] URL: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/russian_disability_brief.pdf (дата обращения 20.05.2022).

² Международная организация труда рассказала о влиянии пандемии на занятость [Электронный ресурс] РИА Новости: <https://ria.ru/20211027/covid-19-1756511559.html> (дата обращения 20.05.2022).

работающих с инвалидами по различным направлениям. Оператором реестра является Пенсионный фонд России.

Создание единого информационного ресурса позволяет как самим инвалидам, так и различным заинтересованным ведомствам и организациям пользоваться достоверными и актуальными сведениями.

Необходимо отметить и успешно реализуемую с 2011 г. и продленную до 2025 г. Государственную программу «Доступная среда», являющуюся эффективно работающим инструментом в повышении социально-экономического положения инвалидов⁶.

В числе значительного комплекса программных мероприятий по различным направлениям работы с инвалидами, предусмотрено:

- увеличение до 51,7 % к 2025 г. доли занятых инвалидов в общей численности инвалидов трудоспособного возраста;
- продолжение работы по переводу услуг для инвалидов в проактивный формат, развитие новых форм межведомственного взаимодействия, проведение анализа лучших региональных практик по дистанционным формам работы с инвалидами, которые использовались в период пандемии, с целью их постоянного применения и т.д.

Вопросы реабилитации и занятости инвалидов находятся сегодня на передовой социальной и экономической наук. Большое научное и практическое значение имеют работы Храпылиной Л.П., Назаровой У.А., Федченко А.А., Фирсовой Ю.А., Гонтмахера Е.Ш., Старобиной Е.М., результаты исследований которых связаны с определением реабилитационного потенциала инвалида в практике медико-социальной экспертизы; особенностями влияния пандемии на жизнь инвалидов, включая их социальную активность; современными проблемами инклюзии в период урбанизации; развитием социальной политики, социального партнерства в части занятости инвалидов.

Исследуемые направления, на наш взгляд, весьма важны, так как определяют вектор дальнейшего движения государства в развитии и становлении социально-ориентированной траектории в части реабилитации, социализации и адаптации инвалидов во всех сферах жизнедеятельности, включая занятость, как равноправных членов общества [2].

⁶ Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» [Электронный ресурс] Министерство труда России // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/handicapped/1357> (дата обращения: 22.05.2022)

ПОЛОЖЕНИЕ ИНВАЛИДОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Анализируя статус лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) на рынке труда, нельзя обойти вызов, брошенный всей социально-экономической и нормативно-правовой системе Российской Федерации в период пандемии, ее экономических последствий, а также санкциями недружественных стран.

Данные обстоятельства вызвали необходимость аккумулирования всех ресурсов страны, включая нормативно-правовые, финансовые и человеческие. Одним из важных направлений в деятельности власти – стабилизация рынка труда. Так, для минимизации обвала рынка и замедления экономики страны для крупных предприятий, малого и среднего бизнеса введены налоговые каникулы (2020–2022 гг.). Для сокращения числа закрытия действующих и стимулирования открытия новых коммерческих организаций, компаний расширены полномочия фондов финансовой поддержки^{7, 8, 9}, в числе первоочередных задач которых – снижение безработицы, развитие отечественных производств и технологий.

Безусловно, все эти проблемы не обошли стороной и рынок труда инвалидов, о чем свидетельствуют данные динамики занятости инвалидов по состоянию на февраль 2022 г. (табл. 1)¹⁰. О снижении занятости (не очень большом) говорит количество работающих инвалидов (без учета детей инвалидов) на дату выгрузки по федеральному информационному ресурсу – ФРИ. Этими же цифрами (1 110 тыс.) апеллирует заместитель министра труда и социальной защиты РФ А.В. Вовченко¹¹.

Сократилось трудоустройство инвалидов, обротившихся в службы занятости с 57 % в 2019 г. до 47 % в 2021 г., в т. ч. с 8 % до 6,2% на квотируемые рабочие места, при том, что общая чис-

⁷ Малому бизнесу из ряда отраслей продлят срок уплаты налога по упрощенной системе [Электронный ресурс] Российская Газета // URL: <https://rg.ru/2022/03/23/malomu-biznesu-iz-riada-otraslej-prodliat-srok-uplaty-naloga-po-uproschennoj-sisteme.html> (дата обращения: 20.05.2022).

⁸ Мишустин продлил отсрочку по налоговым и страховым взносам до конца года [Электронный ресурс] Российская газета // URL: <https://rg.ru/2020/11/12/mishustin-prodliat-otsrochku-po-nalogovym-i-strahovym-vznosam-do-konca-goda.html> (дата обращения: 20.05.2022).

⁹ Правительство утвердило перечень отраслей для предоставления кредитных каникул малому и среднему бизнесу [Электронный ресурс] МСП // URL: <https://mcp.pf/services/news/detail/pravitelstvo-utverdilo-perechen-otrasley-dlya-predostavleniya-kreditnykh-kanikul-malomu-i-srednemu-b/> (дата обращения: 20.05.2022).

¹⁰ ФГИС «Федеральный реестр инвалидов» [Электронный ресурс] URL: <https://sfri.ru/postavshchikam> (дата обращения: 21.05.2022).

¹¹ Доля трудоустроенных граждан с инвалидностью по итогам 2021 года составила 25,5% [Электронный ресурс] Рамблер URL: <https://news.rambler.ru/sociology/48427825-dolya-trudoustroennyh-grazhdans-invalidnostyu-po-itogam-2021-goda-sostavila-25-5/> (дата обращения: 05.06.2022).

Таблица 1 / Table 1

Сводная таблица численности инвалидов в трудоспособном возрасте в Российской Федерации, без учета детей инвалидов, по годам с момента ввода ФРИ* / Summary table of the number of disabled people of working age in the Russian Federation, excluding disabled children, by year since the introduction of the Federal Register of Disabled Persons

Показатели / Indicators	Всего / Total	2017	2018	2019	2020	2021	2022
		11 619 542	11 426 017	11 331 877	11 18 8216	10 844 254	10 519 0541
Численность инвалидов, всего*	1 группа	1 491 810	1 459 275	1 443 279	1 433 861	1 347 553	1 279 663
	2 группа	5 715 297	5 517 366	5 365 545	5 185 549	4 929 399	4 699 300
	3 группа	4 412 435	4 449 376	4 523 053	4 568 806	4 567 302	4 540 091
Численность инвалидов в трудоспособном возрасте, чел.	Всего	3 560 643	3 486 591	3 455 854	3 848 164	4 351 953	4 316 984
	Работающие	927 165	918 702	923 200	1 013 294	1 110 593	1 098 727
	Не работающие	2 633 478	2 567 889	2 532 654	2 834 870	3 241 360	3 218 257
Численность работающих / не работающих инвалидов, по группам соответственно	1 группа	20 866	22 211	25 299	28 312	32 130	**
		410 753	405 827	405 829	442 164	481 565	**
	2 группа	287 015	282 603	284 116	310 775	342 433	**
		1 228 055	1 187 367	1 163 175	1 275 847	1 393 229	**
	3 группа	619 284	613 888	613 785	674 207	735 454	**
		994 670	974 695	963 650	1 116 859	1 266 496	**

* данные таблицы сведены к минимуму и взят февраль месяц каждого года (период выгрузки данных), без учета детей инвалидов.

** численность лиц с инвалидностью в разрезе субъектов работающие и не работающие, за 2022 год на сайте ФГИС «ФРИ» отсутствует. С учетом регламента подведения итогов года выгрузка будет осуществлена в начале 2023 года.

Источник / Source: составлен автором на базе открытых данных с сайта ФГИС «Федеральный реестра инвалидов» / compiled by the author based on the open data from the Federal Register of Disabled Persons.

Важный комментарий: В 2014-2017 гг. в общую численность инвалидов включаются лица, состоящие на учете и получающие пенсию в системе Пенсионного фонда Российской Федерации, Министерстве обороны Российской Федерации, Министерстве внутренних дел Российской Федерации, Федеральной службе безопасности Российской Федерации, Федеральной службе исполнения наказаний Минюста России, начиная с 2017 г. – с учетом лиц, состоящих на учете в системе Следственного комитета Российской Федерации и Генеральной прокуратуры Российской Федерации.

Таблица 2 / Table 2

Сводная таблица данных по числу инвалидов обратившиеся в службы занятости по Российской Федерации в поиске подходящей работы и трудоустроенных, включая на квотируемые рабочие места (по сведениям Федеральной службы по труду и занятости) / Summary table of data on the number of disabled people who applied to the employment services in the Russian Federation in search of suitable work and employed, including quota jobs (according to the Federal Service for Labor and Employment)

Годы / Years	Число обратившиеся инвалидов за год / Number of disabled people who applied per year	Трудоустроено инвалидов за год / Disabled people employed per year	В том числе на квотируемые рабочие места, включая процент от общих трудоустроенных за год / Including for quota jobs, including the percentage of total employed per year	Процент трудоустроенных инвалидов от числа обратившихся за год / Percentage of employed disabled people of the total who applied per year
2008	256 190	87 299	8 806 (10,08%)	3,43%
2009	306 478	84 651	5 185 (6,1%)	1,69%
2010	268 202	87 218	4 869 (5,85%)	1,80%
2011	243 407	84 980	4 080 (4,8%)	1,67%
2012	211 828	76 865	3 708 (4,82%)	1,75%
2013	190 631	75 642	4 271 (5,64%)	2,24%
2014	170 864	73 412	3 887 (5,29%)	2,27%
2015	165 208	70 101	3 839 (5,47%)	2,32%
2016	142 929	55 758	3 743 (6,71%)	2,61%
2017	166 993	88 574	7 700 (8,69%)	4,61%
2018	154 432	84 228	8 184 (9,7%)	54,50%
2019	159 174	90 936	7 579 (8,3%)	57,10%
2020	162 499	62 057	3 849 (6,2%)	38,20%
2021	144 606	68 586	-*	47,40%

* Информация о количестве трудоустроенных инвалидов на квотируемые рабочие места за 2021 г. отсутствует.

Источник / Source: составлен автором на основании открытых данных Росстата со ссылкой на Федеральную службу по труду и занятости / compiled by the author based on the open data from Rosstat with reference to the Federal Service for Labor and Employment.

ленность обратившихся сократилась на 18 тыс. человек (табл. 2)¹².

В соответствии с приказом Минтруда России от 28 июня 2021 г. № 425 «О мониторинге занятости инвалидов, включая инвалидов молодого возраста, впервые выходящих на рынок труда, и инва-

лидов, занятых в организациях бюджетной сферы, предоставления инвалидам государственных услуг в сфере занятости населения, а также исполнения законодательства РФ в части квотирования рабочих мест для инвалидов» Роструд проводит ежемесячный мониторинг осуществления мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов органами службы занятости субъектов РФ.

¹² РОССТАТ со ссылкой на РОСТРУД [Электронный ресурс] URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.1.docx (дата обращения 20.05.2022).



Рис. 1 / Fig. 1. Отдельные показатели по трудоустройству граждан по данным ГКУ Центр занятости населения «Моя работа» / Indicators on the employment of citizens according to the GKU Center for Employment of the Population “My Job”

Источник / Source: выдержки из отчета ДТЭСН г. Москвы «Добрые дела, которые мы сделали в 2020 году». Раздел «Труд и занятость», стр. 125-149 / excerpts from the report of the Department of Labor and Social Protection of the City of Moscow “Good deeds that we did in 2020”. Labor and Employment Section pp. 125-149.

Минтрудом России разработан также план мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2021–2024 гг. (утвержден распоряжением Правительства РФ от 15 октября 2020 г. № 2655-р, далее – план), в рамках которого предусмотрены новые мероприятия по развитию и применению дистанционных форм взаимодействия органов службы занятости с инвалидами, ресурсными учебно-методическими центрами по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья; содействию трудоустройства выпускников образовательных программ среднего профессионального и высшего образования из числа инвалидов с учетом практики целевого обучения, в том числе прохождения производственной и преддипломной практики на базе направляющей на обучение организации [3].

Также с целью повышения уровня занятости инвалидов совместным приказом Минтруда и Минпросвещения России от 23 ноября 2020 г. № 821/663 разработан План мероприятий по трудоустройству инвалидов из числа участников международного чемпионата «Абилимпикс» на 2022–2024 гг.

Наибольшей эффективности в решении вопросов, связанных с занятостью трудоспособных инвалидов, добились в Москве.

С учетом сложности эпидемиологической обстановки, вызванной коронавирусом, Правительство Москвы в оперативном порядке вводило расширение практик дистанционной работы специалистов служб занятости и других подведомственных структур. В этих целях оперативно создавались и использовались специальные программы по поддержке безработных граждан, включая инвалидов, в поиске новой работы, составлению резюме, видео визиток для резюме и т.д. Столичный центр «Моя карьера» стал площадкой для внедрения инновационных подходов и технологий трудоустройства для наиболее уязвимых групп населения (представителей старшего возраста, молодежи, женщин с детьми, малообеспеченных семей и лиц с ограниченными возможностями здоровья) на рынке труда.

В связи с приостановкой деятельности предприятий и их закрытием на этапе локдауна ГКУ «Центр занятости населения»:

- увеличил заявочную нагрузку: от 8 000 до 10 000 онлайн-заявок в день на признание человека безработным (на «горячую» линию в первый день самоизоляции поступило около 18 000 звонков, а в отдельные последующие дни их было еще больше); расширил банк вакансий до 300 тыс. предложений от работодателей;

Таблица 3 / Table 3

Число инвалидов, прошедших профессиональное обучение по направлению служб занятости г. Москвы, чел. / The number of disabled people who have completed vocational training by the assignment of the employment services in Moscow, pers

Показатели / Indicators	Периоды / Period						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	I, II кв. 2019
Приступили к обучению	151	174	128	114	117	114	57
Завершили обучение	153	178	117	110	113	110	43
Перешли с прошлого года	2	4	0	0	0	0	0
Обучены на конец периода	13	0	0	0	0	0	9

Источник / Source: составлен автором на основании открытых данных Федеральной службы государственной статистики со ссылкой на Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы / compiled by the author on the basis of open data of the Federal State Statistics Service with reference to the Department of Labor and Social Protection of the Population of the city of Moscow.

- наладил взаимодействие с более 400-ми новыми работодателями (среди которых: Ростелеком, ГУМ, ИКЕА, ПАО «Сбербанк», Банк «Открытие», Яндекс Еда, Яндекс Лавка, Gett Taxi и т.д.)¹³;
- провел свыше 173 открытых отборов и ярмарок вакансий, которые посетили свыше 5 тыс. человек¹⁴.

В результате количество инвалидов, обратившихся в Центр занятости в период пандемии (свыше 1,5 тыс. человек), превысило число соискателей в прошлые годы на 20 %, трудоустроено – 1 007 человек (рис. 1).

В тоже время, на рис. 1 отсутствуют сведения о числе инвалидов, прошедших профессиональную подготовку и повышение квалификации, видимо, из-за их небольшого количества, что было характерно и для допандемийного периода. С 2013 г. по первое полугодие 2019 г., т. е. за 6,5 лет было обучено всего 855 инвалидов, в среднем в месяц 11 человек (табл. 3)¹⁵, в то время как число неработающих инвалидов трудоспособного возраста в 2019 г. превышало 2,5 млн человек.

Пояснений об ограниченности числа обученных инвалидов в доступных источниках информации автор найти не смог. Но изучение данной проблематики, привело автора к следующему заключению: единственный на город ГБОУ ДПО Центр «Профессионал», на базе которого (практически без филиальной сети) организовано обучение инвалидов, в т. ч. маломобильных, территориально для многих малодоступен. Спектр предоставляемых программ «повышения квалификации и переподготовки» не может дать гарантированный результат в поиске подходящей работы для многих инвалидов и, как следствие, большинству московских инвалидов, имеющих

противопоказания трудиться по прежней профессии, весьма сложно бесплатно получить новую конкурентоспособную специальность.

В настоящее время власти Москвы предпринимают попытки изменить ситуацию: компания SkillBox, получив грант, в содружестве с РООИ «Перспектива» реализует проект «Будущее без границ» по бесплатному обучению лиц с инвалидностью востребованным диджитал-специальностям. В стартовавшем в 2019 г. проекте принял участие 181 человек, 28 из которых после обучения нашли работу. В 2021 г. заявки на обучение уже подали около 500 инвалидов¹⁶.

Диджитал-специальности с каждым годом набирают все новую популярность и вознаграждаются высокой оплатой труда, уровень которой, однако, зависит не только от наличия диплома, но и от опыта, имеющихся отработанных «кейсов», владения широким спектром виртуальных инструментов программирования от Java до PHP, анализа банка данных от Excel до IBM SPSS Statistics. Инвалиды, освоившие широкий набор практических диджитал-знаний, безусловно, будут востребованы во многих секторах экономики.

Разделяя мысли Мартина Форда, выраженные в книге «Роботы наступают: развитие технологий и будущее без работы», полагаю, что уже сегодня следует продумывать на государственном уровне вопрос занятости инвалидов в условиях роботизации технологических процессов¹⁷. М. Форд констатирует, что автоматизацию производства не остановить, новые технологии улучшают и увеличивают производительность труда и выходят на новый уровень. Происходит вытеснение человека как рабочей единицы, активно участвующей в создании продуктов и услуг – все максимально возможное отдается машине.

¹³ На момент подготовки статьи сеть «ИКЕА» приостановила свою деятельность на территории РФ, ее сотрудники пока находятся в оплачиваемых отпусках, однако дальнейшее продолжение деятельности организации остается не известным и агрегатор такси «Gett» так же уходит из страны.

¹⁴ ГКУ Центр занятости населения г. Москвы «Моя работа» [Электронный ресурс] URL: <https://czn.mos.ru/> (дата обращения: 23.05.2022).

¹⁵ По данным исследования автора.

¹⁶ 9 цифровых профессий, 500 участников и работа мечты — как Skillbox развивает инклюзивное образование [Электронный ресурс] VC.RU // URL: <https://vc.ru/skillbox/234690-9-cifrovyyh-professiy-500-uchastnikov-i-rabota-mechty-kak-skillbox-razvivaet-inklyuzivnoe-obrazovanie> (дата обращения: 15.05.2022).

¹⁷ Роботы наступают: Развитие технологий и будущее без работы / Мартин Форд ; Пер. с англ. – М. : Альпина нон-фикшн, 2019. – 572 с.

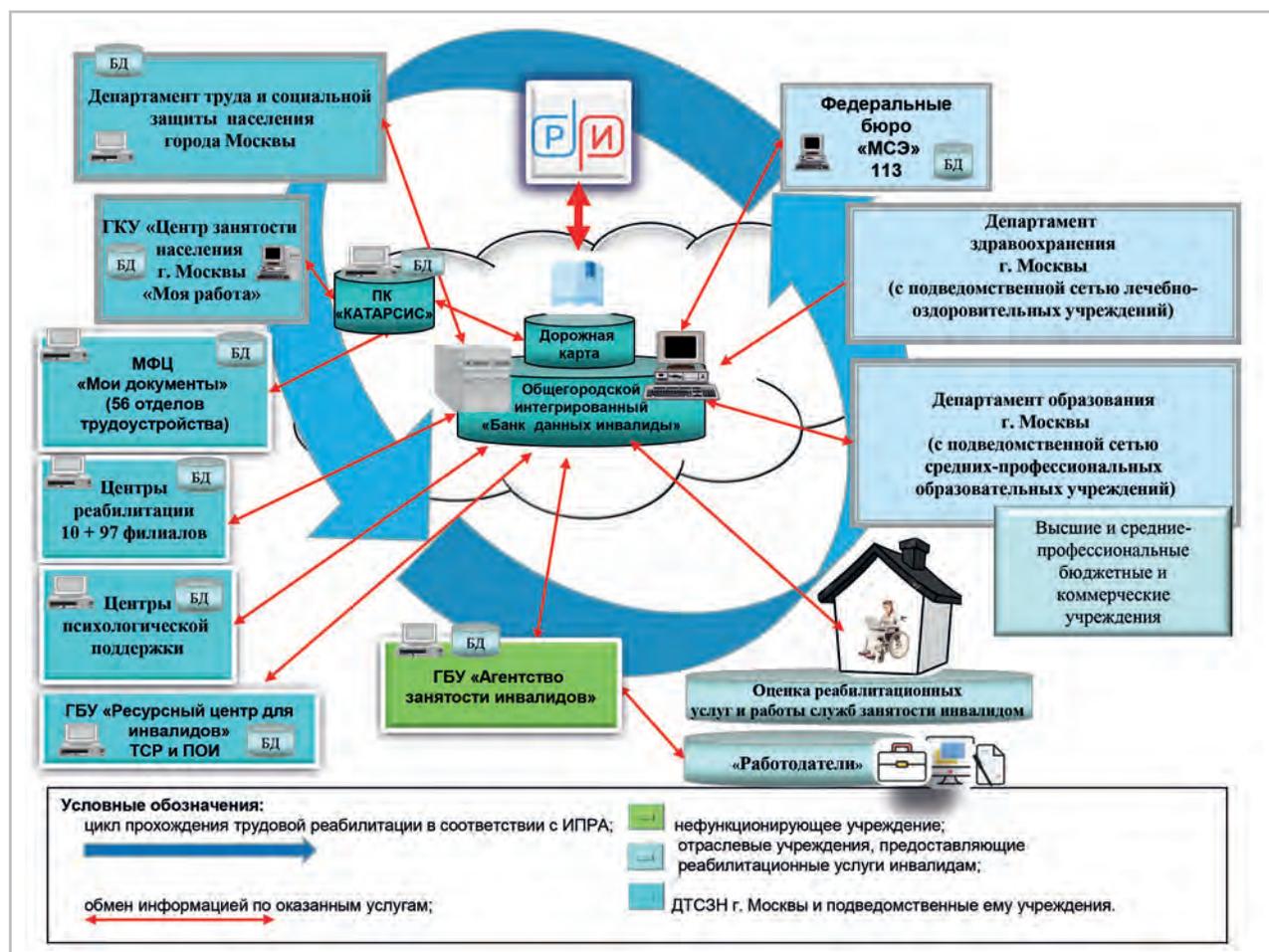


Рис. 2 / Fig. 2. Схема адресного сопровождения трудовой реабилитации инвалида на базе «Персональной интерактивной дорожной карты занятости инвалида» / Scheme of targeted support for the labor rehabilitation of a disabled person based on the "Personal Interactive Roadmap for the Employment of a Disabled Person"

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

Автор поддерживает также предложение Александра Томаса, директора по связям с общественностью NtechLab, являющегося сторонником Diversity & Inclusion (D&I, разнообразие и инклюзивность), о необходимости внедрения инклюзии в IT-компании и другие организации, использующие виртуальные технологии на рынках разработки и сбыта товаров и услуг¹⁸. Однако для того, чтобы на базе концепция «D&I» (корпоративной политики разнообразия и инклюзивности, при которой каждый сотрудник включен в компанию, а его потребности и интересы учтены) коммерческие образовательные организации смогли получать дотации и налоговые льготы на бесплатное обучение инвалидов, их трудоустройство и последующее закрепление на вакантных рабочих местах, требуется разработка национального проекта¹⁹.

¹⁸ Секрет фирмы. Энциклопедия [Электронный ресурс] URL: <https://secretmag.ru/enciklopediya/chto-takoe-diversity-and-inclusion-obuyasnyаем-prostymi-slovami.htm> (дата обращения: 19.05.2022).

¹⁹ Тихие гении: чем IT-бизнесу поможет инклюзия при подборе кадров [Электронный ресурс] РБК // URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/61814a149a7947e3773f332d> (дата обращения: 23.05.2022).

РЕАБИЛИТАЦИЯ, АБИЛИТАЦИЯ И ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

В соответствии с действующим законодательством каждый инвалид, включая трудоспособный возраст, имеет право на проведение реабилитационных и профессиональных мероприятий. Их виды прописываются в Индивидуальной программе реабилитации и абилитации, составляемой бюро МСЭ.

Вместе с тем, в рамках правового поля, реализация рекомендуемых инвалиду реабилитационных мер не может быть проведена без его согласия, что во многом является следствием развития и наполненности физиологического капитала у конкретного индивида от его психологических установок. В ходе авторских исследований установлено, что инвалидам свойственны три типа поведения: негативно-устойчивый, пассивно-ведомый и инициативно-деятельный. Они диктуются мотивацией и личным устойчивым пониманием имеющихся физических ограничений, их влияния на реализацию свое-

го потенциала и дальнейшую реализацию внутренних потребностей [4].

В середине прошлого века у научного сообщества появился новый взгляд на человеческий капитал, который значительно увеличился за счет не учитываемых ранее составляющих (физиологического, социального, символического, культурного и административного капиталов), которые все непосредственно воплощены в человеке и не могут существовать отдельно от него.

Физиологический капитал закладывается в человека самой природой, т. е. имеет биологическую основу и является особенностью индивида как генотипа, отражая физическое и нервно-психическое состояние организма, социальный статус, индивидуальный характер, отношения к социуму всех уровней. Наличие здоровья необходимо для аккумуляции всех жизненных сил человека, чтобы высокая самоотдача и работоспособность давала свои плоды в виде дохода и получения блага для внутреннего удовлетворения от достигнутых результатов труда.

В то же время, составляющие физиологического капитала при определенных обстоятельствах: болезни, последствий травм, врожденных дефектов, в т. ч. у людей трудоспособного возраста, могут иметь ограничения и повлечь ухудшение состояния здоровья, вплоть до установления инвалидности. Как следствие – изменение прежнего социального статуса, невозможность выполнения работы по состоянию здоровья, сложности в восстановлении физиологического капитала, отсутствие возможности профессиональной переподготовки, трудности трудоустройства. Более того, появились ранее не существовавшие негативные факторы – практически двухлетняя пандемия коронавируса, экономические санкции США и Евросоюза, приведшие к прекращению деятельности множества отечественных и иностранных предприятий. Но в санкциях заложен и положительный момент – Россия должна создавать и развивать те направления технологий, производства продукции, которые ранее закупалась в недружественных странах. Следовательно, развитие необходимых отраслей повлечет создание новых рабочих мест, часть из которых может быть адаптирована для инвалидов [5].

Авторская позиция в вопросе сохранения и развития физиологического капитала инвалида и понимания данного процесса базируется на анализе сопоставления содержания понятий, данных рядом ученых относительно человека. Это «сущностные силы» у К. Маркса, «потенциал

человека» у О.Л. Краевой, «человеческий потенциал» у И.Т. Фролова, «жизненные силы человека» у С.И. Григорьева и у многих других авторов, включая такое определение как «инвестиция в капитал», данное Р.И. Капелюшниковым [6]. В основу всех перечисленных определений, по сути, заложен «потенциал человека», который рассмотрен через призму различных подходов – философского, психологического, социологического и экономического.

Результаты анализа категорий уже сложившихся определений понятия «человеческий капитал», результаты научных исследований и практической работы с инвалидами помогли автору сформулировать самостоятельное определение «физиологический капитал» как основополагающей базы человеческого капитала.

«Физиологический капитал человека – природная физио-психологическая (психосоматическая) и биологическая база, влияющая на его жизнедеятельность в социуме, на мобильность, способность мыслить, перерабатывать информацию, принимать решения, влияющие на способность удовлетворения личных потребностей, дальнейшего развития и самоактуализации в обществе. Физиологический капитал может уменьшаться под воздействием морального или физического износа и увеличиваться в зависимости от инвестирования».

«Физиологический капитал лица с ограниченными возможностями здоровья – совокупность физио-психосоматических функций организма с учетом имеющихся заболеваний, травм, способных влиять на его мобильность, адекватно мыслить, принимать рациональные решения с учетом ограничений по здоровью. Физиологический капитал лица с ограниченными возможностями здоровья может быть подвержен быстрому износу без поддерживающих реабилитационных, абилитационных и профессионально-образовательных мероприятий».

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В настоящее время устойчивой тенденции к снижению уровня безработицы среди инвалидов в трудоспособном возрасте, к сожалению, не наблюдается, в т. ч. при содействии служб занятости. При значительном снижении, относительно 2019 г. общей численности инвалидов (на 11,6%), в т. ч. в трудоспособном возрасте, число работающих инвалидов за последние 2 года снизилось. Доля занятых инвалидов в общей численности инвалидов трудоспособного возраста

составила в 2021 г. лишь 25,5% (при плановом программном значении 40,2%) и практически не меняется в последние три года. Вместе с тем, следует заметить, что отклонение от планового значения Госпрограммы «Доступная среда» обусловлено: повышением пенсионного возраста (что привело к росту численности инвалидов трудоспособного возраста с 3,4 млн чел. в 2020 г. до 4,6 млн чел. в январе 2022 г.) и влиянием последствий COVID-19²⁰.

Важную роль в жизни каждого трудоспособного инвалида играет развитость и доступность в регионах системы их реабилитации²¹, с возможностью профориентации, профобучения и трудовой реабилитации, которой по мнению автора должна быть присуща поликомпонентность (от др. греч. «πόλις» – многочисленный, обширный, всесторонний)^{22, 23}.

В целях обязательности и доступности предоставления инвалиду рекомендованного ИПРА набора реабилитационных услуг, автор считает целесообразность разработки и утверждения Правительством РФ «Общероссийского гарантированного стандарта (регламента) реабилитационных услуг инвалидам трудоспособного возраста на базе нозологического подхода» (далее – Стандарт). Нозологический подход подразумевает, что реабилитационные услуги следует ориентировать на заболевание/заболевания, травмы, ставшие причиной инвалидности²⁴. В рамках гарантированных Стандартов инвалиды смогли бы получать весь комплекс реабилитационных мероприятий по восстановлению трудового потенциала и перейти в состав экономически активного населения, т. е. реализовать свой человеческий капитал. В настоящее время действует ГОСТ Р 54738-2011 «Реабилитация инвалидов. Услуги по социальной реабилитации инвалидов». Как и следует из его названия, предусматривается лишь перечень основных видов услуг по социальной реабилитации, включаю-

щих: социальной-средовую; социально-психологическую; социокультурную и социально-бытовую адаптацию²⁵. Более подробно о вопросе создания «Стандарта» с использованием ГОСТа и других подходов, описанных Н.А. Горбуновой²⁶, в работе автора «Развитие подходов к трудовой реабилитации инвалидов: опыт СССР и Российской Федерации» [7].

Кроме того, отсутствует механизм сквозного и обязательного контроля хода трудовой реабилитации инвалида и орган, функционалом которого являлась бы не констатация и подсчет конкретно оказанных мер, а их сопровождение, корректировка при необходимости и оценка результативности.

Таким механизмом, по мнению автора, стало бы введение «Персональной интерактивной дорожной карты занятости инвалида» (далее – дорожная карта). Органом для осуществления контроля могли бы стать «Агентства занятости инвалидов», созданные в структуре региональных служб занятости. Сегодня КПД служб занятости по трудоустройству инвалидов проблематичен. Например, в Москве при наличии в 2020 г. 378 тыс. вакансий на рынке труда, при обращении в службы занятости свыше 1,5 тыс. человек, инвалидов трудоустроено – 1 007 (67%) человек.

В дорожной карте предлагается учитывать весь комплекс рекомендованных реабилитационных мероприятий конкретному инвалиду, его персональные данные с включением сведений об уровне образования, профессиональной квалификации, имеющихся профессиональных достижениях. При этом следует предусмотреть возможность для заполнения инвалидом своего сегмента дорожной карты в части оценки предоставленных услуг, используя для этого личный кабинет (рис. 2). Дорожная карта инвалида позволит построить оптимальный маршрут адресной трудовой реабилитации и проконтролировать поликомпонентность подхода.

К центральной базе данных (в целях контроля и полноты картины) следует подключить: реабилитационные учреждения здравоохранения и социальной защиты населения; учреждения образования, осуществляющие профессиональную подготовку и переподготовку инвалидов;

²⁰ Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» [Электронный ресурс] Министерство труда России // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/handicapped/1357> (дата обращения 22.05.2022).

²¹ Вопросы стационарной реабилитации инвалидов в деятельности учреждений социальной защиты. Сырникова Б.А., Ларионова В.С., Хлудева Т.А., Стороженко Д.В., Темиров Х.В. Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. 2020. № 1. С. 7-15.

²² Врачебно-трудовая экспертиза и трудовое устройство инвалидов: Сб. статей. М., 1979. 167 с.

²³ Новейший словарь иностранных слов и выражений. М.: Современный литератор, 2003. - С. 640.

²⁴ Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 г. № 95 (ред. от 16.05.2019) [Электронный ресурс] «О порядке и условиях признания лица инвалидом» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58610/ (дата обращения 20.05.2022).

²⁵ ГОСТ Р 54738-2011 «Реабилитация инвалидов. Услуги по социальной реабилитации инвалидов» (дата введение 01-04-2013) [Электронный ресурс] [Текст] // Электронной фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200093162> (дата обращения: 12.05.2022).

²⁶ Медико-биологические и социально-правовые основы реабилитации инвалидов вследствие сердечно-сосудистых заболеваний: Сб. статей. М., 1990. 160с.

учреждения, обеспечивающие инвалидов ПОИ и ТСП; всех работодателей, заявивших о наличии рабочих мест для инвалидов; общественные организации, представляющие интересы инвалидов в данном регионе. Обеспечить, при необходимости, практическую помощь инвалидам в использовании дорожной карты могли бы специально подготовленные волонтеры из общественных молодежных организаций [4].

Наши предложения по созданию «Агентства», совершенствованию ГОСТа, расширению грантовой поддержки и др. мер были поддержаны Е.Г. Копалкиной, А.Е. Дареевым, Н.В. Илтаковой, Е.Т. Логиновой и М.В. Матвеевой, рядом других исследователей [8, 9], согласных, что предложенные инструменты улучшат организацию предоставления всего комплекса услуг, включая трудовую реабилитацию инвалидов.

Заключительным звеном всей цепочки компонентов трудовой реабилитации, конечно же, является трудоустройство инвалида, требующее наличия разнообразных рабочих мест. И в этом контексте пандемия поспособствовала расширению перечня должностей и профессий и позволила внедрить в практику дистанционный режим работы [10].

ВЫВОДЫ

В настоящее время ситуация с занятостью инвалидов трудоспособного возраста (25,5%) и возможностью их трудоустройства вызывает обеспокоенность. Имеются сложности в определении и получении необходимого комплекса реабилитационных услуг для восстановления трудоспособности. Существуют проблемы с наличием рабочих мест для инвалидов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование. Перечисленные факторы весьма негативно влияют на состояние физиологического капитала трудоспособных инвалидов и качество их жизни.

Научная новизна состоит на акцентировании отсутствия важных компонентов в действующих механизмах, законах и других инструментов и организационных структур. Данные предложения адресованы федеральным и региональным министерствам регулирующие вопросы реабили-

литации, а также содействия занятости инвалидов. По мнению автора, важно подойти к вопросу «трудовой реабилитации инвалидов» предельно междисциплинарно и провести научно-исследовательскую коллаборацию врачей, социологов, экономистов и педагогов, а так же представитель частных структур.

Авторское предложение, по урегулированию данной ситуации следующее – организовать сотрудничество с коммерческими образовательными организациями (SkillFactory, XYZ и др.), предоставляющими услуги по актуальным профессиям XXI века: в сфере IT, Designer, 3D моделирование, Fullstack development и др.

Автор считает, что для решения обозначенных проблем требуются следующие организационно-правовые решения:

Правовые:

Для единообразного понимания и толкования необходимо узаконить понятия – «физиологический капитал человека» и «физиологический капитал лица с ограниченными возможностями здоровья»; «трудовая реабилитация инвалида».

Организационные:

1. Утвердить «Общероссийский гарантированный стандарт (регламент) реабилитационных услуг инвалидам трудоспособного возраста на базе нозологического подхода».

2. Принять «Персональную интерактивную дорожную карту занятости инвалида» (далее – дорожная карта).

3. Создать в структуре региональных служб занятости «Агентства занятости инвалидов».

4. Расширить Перечень должностей и профессий на рынке труда для трудоустройства инвалидов, в т. ч. на квотируемые рабочие места.

5. В каждом регионе определить уровень потребности в профессиональном обучении и переобучении среди инвалидов в трудоспособном возрасте, а также востребованности обучаемым профессиям на рынке труда, и, соответственно, масштабов развития сети учреждений профподготовки и транспортной доступности им и т.д.

Данные предложения по мнению автора способствуют урегулированию в оказании качественной и объемной поддержки лиц с инвалидностью на активно развивающемся рынке труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кураева Л.Н., Мирзабалаева Ф.И. Практика интеграции инвалидов с ментальными нарушениями в трудовую среду // Экономика труда. 2022;9(1):179-194.
2. Гурина М.А., Моисеев А.Д., Шурупова А.С. К вопросу о повышении уровня занятости лиц с инвалидностью в России // Экономика труда. 2019;(1):465-482.
3. Ахметова Д.З., Артюхина Т.С., Бикбаева М.Р., Сахнова И.А., Сучков М.А., Зайцева Э.А. Цифровизация и инклюзивное образование: точки соприкосновения // Высшее образование в России. 2020;29(2):141-150.
4. Фадин Н.И. Совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов в России. Дисс. на соиск. уч. ст. к.э.н., 08.00.05/2021.
5. Тринадцатко А.А. Официальная и неофициальная занятость инвалидов по зрению (на примере г. Хабаровска) // Социодинамика. 2021;(5):1-34.
6. Капелюшников Р.И. Анатомия коронакризиса через призму рынка труда // Вопросы экономики. 2022;(2):33-68.
7. Фадин Н.И. Развитие подходов к трудовой реабилитации инвалидов: опыт СССР и Российской Федерации. Проблемы экономики и юридической практики, 2020;(3):37-45.
8. Копалкина Е.Г., Дареев А.Е., Илтакова Н.В. Проблемы трудовой занятости лиц с инвалидностью на современном этапе развития российского общества // Социальная компетентность. 2021;6(2):223-233.
9. Логинова Е.Т., Матвеева М.В. Новые подходы к вопросу подготовки кадров для системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов // Вестник Нижневартковского государственного университета. 2021;4(56):27-36.
10. Антонова Г.В., Кураева Л.Н., Бондарчук А.Г. Проблемы трудоустройства выпускников с инвалидностью в реалиях современного рынка труда // Экономика труда. 2020;(11):1007-1022.

REFERENCES

1. Kuraeva L.N., Mirzabalaeva F.I. The practice of integrating people with mental disabilities into the work environment. Labor Economics. 2022;9(1):179-194. (In Russ.).
2. Gurina M.A., Moiseev A.D., Shurupova A.S. On the issue of increasing the level of employment of persons with disabilities in Russia. Labor Economics. – 2019;(1):465-482. (In Russ.).
3. Akhmetova D.Z., Artyukhina T.S., Bikbaeva M.R., Sakhnova I.A., Suchkov M.A., Zaitseva E.A. Digitalization and inclusive education: Points of contact. Higher education in Russia. 2020;29(2):141-150. (In Russ.).
4. Fadin N.I. Improvement of mechanisms for promoting employment of disabled people in Russia. Diss. for the academic degree of Candidate of Economics, 08.00.05 / 2021.
5. Thirnadtsatko A.A. Official and informal employment of the visually impaired (on the example of Khabarovsk). Sociodynamics. 2021;(5):1-34. (In Russ.).
6. Kapelyushnikov R.I. Anatomy of the coronacrisis through the prism of the labor market. Economic issues. 2022;(2):33-68. (In Russ.).
7. Fadin N.I. Development of approaches to labor rehabilitation of disabled people: The experience of the USSR and the Russian Federation. Problems of Economics and Legal Practice, 2020;(3):37-45. (In Russ.).
8. Kopalkina E.G., Radeev A.E., Ilyakova N.V. Problems of employment of persons with disabilities at the present stage of development of Russian society. Social competence. 2021;6(2):223-233. (In Russ.).
9. Loginova E.T., Matveeva M.V. New approaches to the issue of personnel training for the system of complex rehabilitation and habilitation of disabled people. Bulletin of Nizhnevartovsk State University. 2021;(4(56)):27-36. (In Russ.).
10. Antonova G.V., Kuraeva L.N., Bondarchuk A.G. Problems of employment of graduates with disabilities in the realities of the modern labor market. Labor Economics. 2020;(11):1007-1022. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Никита Игоревич Фадин – кандидат экономических наук, специалист по социальной работе управления по социальной реабилитации и абилитации инвалидов, ГБУ «Научно-практический реабилитационный центр» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, Москва, Россия.

Nikita I. Fadin – Cand. Sci. (Econ.), Social Work Specialist, Department for Social Rehabilitation and Abilitation of Disabled People, State Budgetary Institution “Scientific and Practical Rehabilitation Center”, Department of Labor and Social Protection of the Population of the City of Moscow, Moscow, Russia.

<https://orcid.org/0000-0001-9892-8410>
fadin-nikita@mail.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 23.06.2022; после рецензирования 26.07.2022, принята к публикации 28.07.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 23.06.2022; revised on 26.07.2022 and accepted for publication on 28.07.2022.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-105-117

УДК 331.52

JEL J23; J11

ПОТЕНЦИАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ СИЛА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ И УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ

М.Е. Баскакова

Институт экономики Российской академии наук (ИЭ РАН), Россия, Москва

АННОТАЦИЯ

Цель работы – определение масштабов и социально-демографических характеристик потенциальной рабочей силы на российском рынке труда. **Объект** исследования – незанятые лица, желающие получить оплачиваемую работу, но в силу обстоятельств ограниченные в ее поиске или готовности приступить к ней. Исследование основывается на новых подходах к изучению экономической неактивности населения, закрепленных в «Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы» (МОТ, 2013). Для анализа статистических данных были применены **методы** логического анализа и математической статистики. **Результаты** исследования показали: численность потенциальной рабочей силы в России сопоставима с масштабами общей безработицы. В ходе работы были определены основные социально-демографические характеристики этой группы населения, свидетельствующие о высоком уровне ее человеческого потенциала и, соответственно, целесообразности разработки мер по вовлечению этой категории населения в экономическую активность, поскольку ее представители сбалансированно представлены во всех трудоспособных возрастах, обладают достаточно высоким уровнем профессионального образования (более половины закончили профессиональное учебное заведение), низкой гендерной и межпоселенческой асимметрией. Эмпирической базой исследования послужили данные Выборочных обследований рабочей силы (ОРС), проведенных Росстатом в 2010–2021 гг. Сделан **вывод**, что полученные по результатам исследования материалы могут быть использованы федеральными органами исполнительной власти при разработке государственной политики занятости, в учебных заведениях при подготовке студентов и аспирантов по специальности «Экономика труда».

Ключевые слова: потенциальная рабочая сила; рабочая сила; человеческий потенциал; возрастной профиль; образование; гендер; сельские поселения; городские поселения.

Для цитирования: Баскакова М.Е. Потенциальная рабочая сила современной России: социально-демографический портрет и уровень образования. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):105-117. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-105-117.

ORIGINAL PAPER

THE POTENTIAL LABOR FORCE OF MODERN RUSSIA: THE SOCIO-DEMOGRAPHIC PROFILE AND LEVEL OF EDUCATION

M.E. Baskakova

Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences (IE RAS), Russia, Moscow

ABSTRACT

The study **aims** to determine the scale and socio-demographic characteristics of the potential labor force in the Russian labor market. **The object** of the study is the unemployed persons who want to get a paid job, but due to circumstances are limited in their search or desire to start it. The paper is based on new approaches to the study of economic inactivity of the population, enshrined in the “Resolution on Statistics of labor activity, Employment and Labor Underutilization” (ILO, 2013). For the analysis of statistical data, the author applies the **methods** of logical analysis and mathematical statistics. **The results** of the study showed that the size of the potential labor force in Russia is comparable to the scale of general unemployment. In the course of the research, the main socio-demographic characteristics of this population group were identified, indicating a high level of its human potential and, accordingly, the feasibility of developing measures to involve this category of the population in economic activity, since its representatives are balanced across all working ages, have a relatively high level of professional education (more than half graduated from an academic institution), low gender and inter-settlement asymmetry. The empirical basis of the study was the data of the Sample Labor Force Survey (LFS) conducted by Rosstat in 2010-2021. The author **concludes** that Federal executive authorities can use the research materials in developing state employment policy and academic institutions to prepare students and postgraduates in the “Labor Economics” specialty.

Keywords: potential labor force; labor force; human potential; age profile; education, gender; rural settlements; urban settlements.

For citation: Baskakova M.E. The potential labor force of modern Russia: The socio-demographic profile and level of education. *Social and labor research*. 2022;48(3):105-117. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-105-117.

НУЖНЫ ЛИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ РАБОЧИЕ РУКИ

До последнего времени одной из важнейших проблем российского рынка труда являлся многолетний дефицит рабочей силы, сформировавшийся под воздействием как демографических, так и социально-экономических факторов. Под влиянием демографических волн страна переживает долговременное снижение численности населения трудоспособного возраста: за 2006–2020 гг. она уменьшилась с 90,2 млн чел. до 82,7 млн чел., то есть на 7,5 млн чел. или 8,3 п. п. По уточненному официальному демографическому прогнозу Росстата до 2036 г.¹, это сокращение будет продолжаться еще один-два года. Затем тенденция изменится на противоположную. Однако восстановление численности этой категории населения до уровня 2006 г. может произойти только в 2033 г. и то при условии реализации высокого варианта прогноза демографического развития страны. В случае реализации среднего, и уже тем более низкого варианта сценария, достижение этого уровня будет находиться за горизонтом рассматриваемого прогноза (рис. 1).

В условиях сокращения численности трудоспособного населения относительно благополучное обеспечение национальной экономики рабочей силой было результатом более активного использования как внешних, так и ее внутренних источников.

Масштабным внешним источником рабочей силы для экономики страны долгое время были трудовые мигранты, преимущественно выходцы из стран бывшего СССР. Только по официальным данным, численность иностранных граждан, ежегодно получавших разрешительные документы на работу в России, в последнее десятилетие колебалась в пределах 1,2–1,8 млн чел. (около 2% национальной рабочей силы). Кроме того, в стране работали еще и трудовые мигранты из стран ЕАЭС, с которыми у России синхронизирована регламентация трудовой деятельности, и поэтому им не требуется разрешение на трудоустройство. По данным ЕЭК, если в 2016 г. в России таких мигрантов было 741 тыс. чел., то в 2019 г. (накануне пандемии) их число уже вплотную приближалось к 1 млн чел.

Однако, в последние годы возросший курс доллара, а затем и закрытие границ в связи с пандемией COVID-19, разрушившее межстрановые перемещения, существенно сократили поток трудовых мигрантов в страну: в 2020 г. их число только из стран ЕАЭС упало более чем в два раза, составив 405 тыс. чел.

Представляется, что в ближайшие годы этот внешний источник рабочей силы перестанет играть особенное значение для нашей экономики, не только из-за низкой вероятности возвращения к пиковым значениям числа трудовых мигрантов, но и из-за изменения российской оценки их вклада в экономическое развитие страны и национального рынка труда. Дело в том, что трудовые мигранты из стран Центральной Азии и Закавказья, зачастую не владея русским языком и азами российского законодательства, являясь малоквалифицированными работниками, часто соглашались на работу с низкой оплатой труда, плохими условиями труда, неформальную/нелегальную занятость, чем «снижают» уровень оплаты труда местного населения, дестимулируют работодателей автоматизировать и модернизировать производство, подпитывают теневую экономику. Все это формирует общественное и экспертное мнение о необходимости ограничения подобных миграционных потоков.

Внутренним источником рабочей силы, позволившим частично компенсировать сокращение численности трудоспособного населения, был рост уровня экономической активности собственных граждан. За 2006–2019 гг. доля населения трудоспособного возраста в составе рабочей силы увеличилась на 5,4 п. п. (с 76,9 до 82,3%), что позволило замедлить темпы ее сокращения (население трудоспособного возраста уменьшилось за эти годы на 8,8 млн чел., а численность рабочей силы только на 2,1 млн чел.). Причем уровень экономической активности мужчин вырос на 6,2 п. п. (с 78,9 до 85,1%), а женщин – на 4,2 п. п. (с 74,9 до 79,1%). Правда при этом число экономически активных мужчин выросло всего на 179 тыс. чел., а женщин – напротив, сократилось на 2 273 тыс. чел.

Несмотря на рост экономической активности населения, Россия отстает от многих экономически развитых стран по этому показателю как среди мужчин (76,2%, 11 место из 29), так и среди женщин (66,1%, 14 место из 29) (рис. 2).

Вместе с тем, результаты исследования показывают: возможности повышения уровня экономической активности населения в России далеко не исчерпаны.

¹ https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPRrjRXIUfoewruLgzgPSFvX5AXsQy0tr9NZE5YU_Zh7Trpq1Hs2dYgkyz6V2Ch5Cmqbc9K6tGoHopK-W1wT5hMyq0oZbz-OfYWL0dUmsLmsocqAlNySU9J52n-bIZJZif3MgQJ1GvxBg%3D%3D%3Fsign%3DvV4nqIMzDZd5s8_KSv7s4GelZAoqZcglwNfptt04Rno%3D&name=progn3.xls&nosw=1 (дата обращения: 15.4.2022)

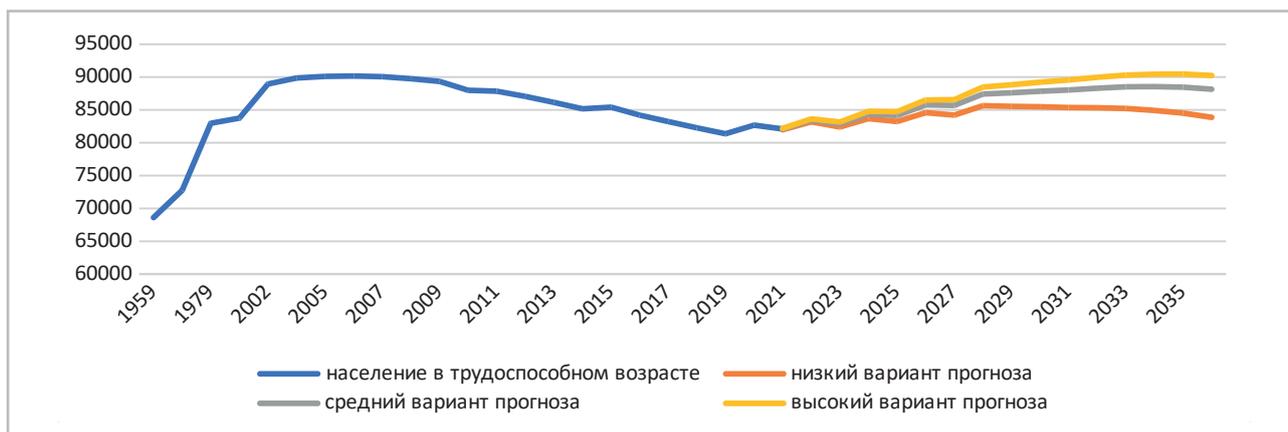


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика численности и прогноз численности населения в трудоспособном возрасте в РФ (1959–2036 гг., тыс. чел.) / Dynamics of the number and forecast of the working-age population in the Russian Federation (1959–2036, thousand people)

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

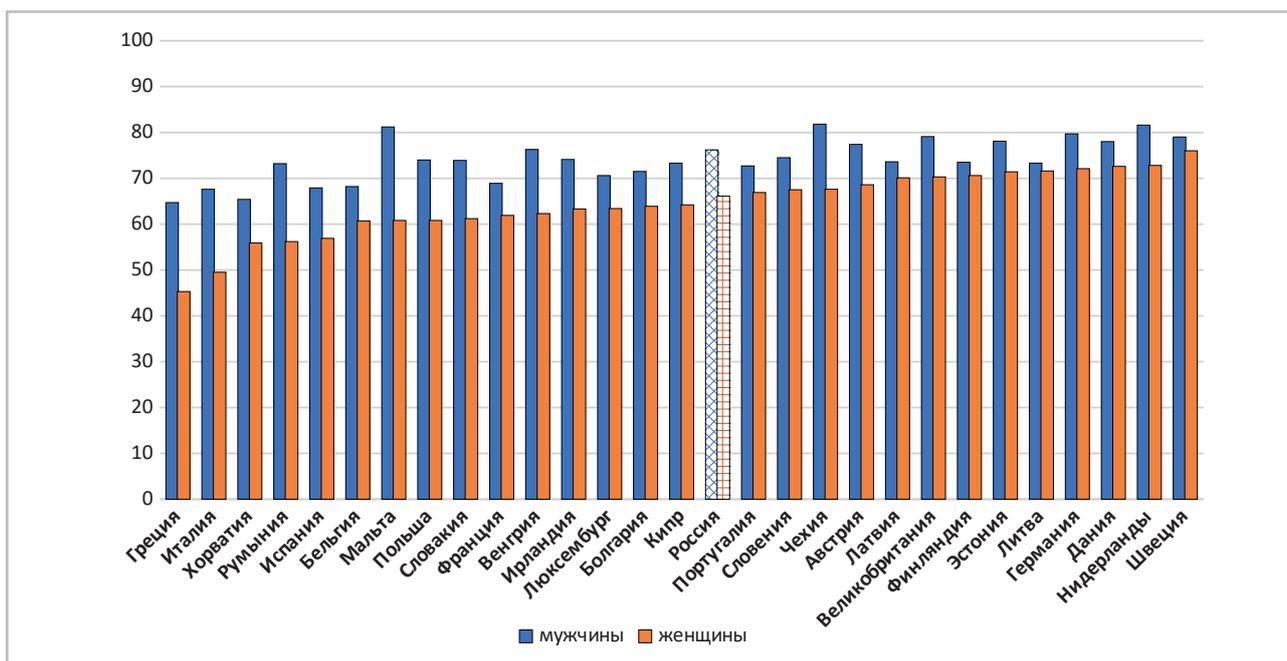


Рис. 2 / Fig. 2. Уровень экономической активности мужчин и женщин в Российской Федерации и странах ЕС (в %, 2018) / The level of economic activity of men and women in the Russian Federation and EU countries (% , 2018)

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ МАСШТАБОВ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Для того, чтобы более глубоко изучить вопросы, связанные с экономической активностью населения, и более точно описать процессы, происходящие на рынке труда, в данном исследовании были использованы новые подходы, предложенные на 19-й Международной конференции статистиков труда в октябре 2013 г. и зафиксированные в принятой ее участниками «Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы» (МОТ, 2013)², которая пересмотрела и обновила ряд устоявшихся понятий, характери-

зующих эти процессы, ввела новые понятия, в том числе «потенциальная рабочая сила».

В соответствии с п. 51 Резолюции, к потенциальной рабочей силе относятся все лица трудоспособного возраста, которые в течение короткого учетного периода не были ни занятыми, ни безработными, а также:

- предпринимали действия «в поисках работы», были «не готовы приступить к работе в настоящий момент», однако будут готовы приступить к работе в течение короткого последующего периода, установленного с учетом национальных обстоятельств (т. е. соискатели, не готовые приступить к работе);
- не предпринимали действий «в поисках работы», однако хотели работать и были «го-

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf (дата обращения: 29.04.2022)

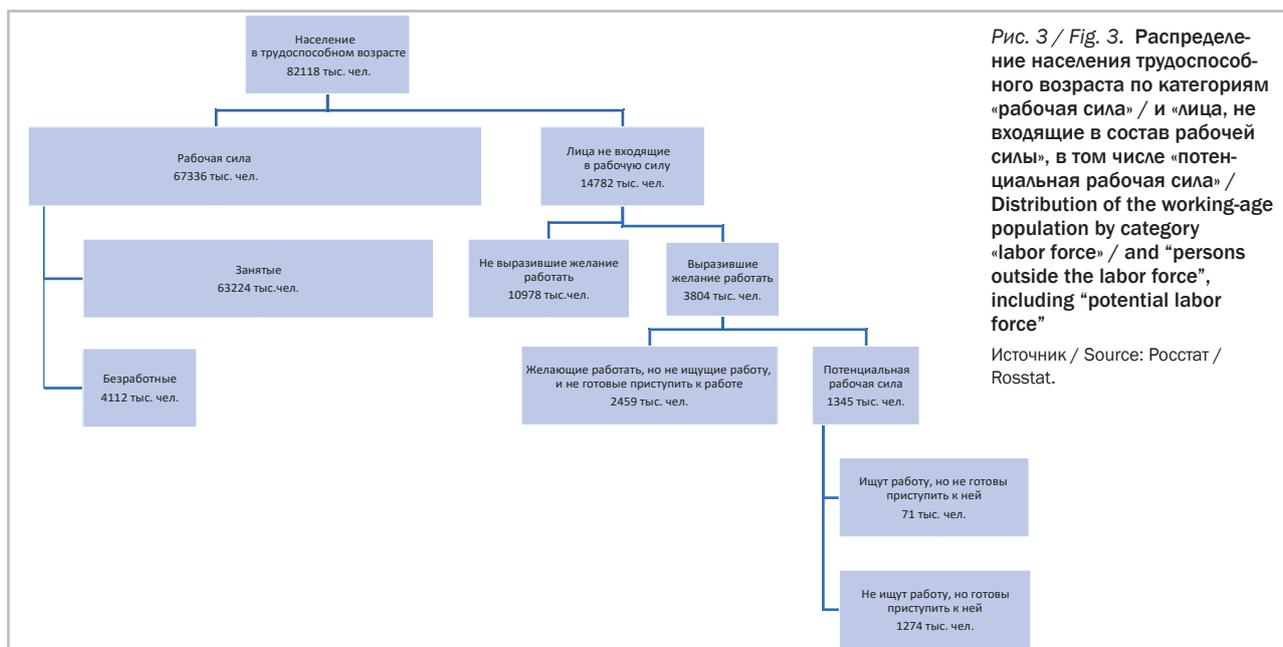


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение населения трудоспособного возраста по категориям «рабочая сила» / и «лица, не входящие в состав рабочей силы», в том числе «потенциальная рабочая сила» / Distribution of the working-age population by category «labor force» / and «persons outside the labor force», including «potential labor force»

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

товы приступить к работе в настоящий момент» (т. е. не находящиеся в поисках работы лица, потенциально готовые приступить к работе).

Показатель «потенциальная рабочая сила» участвует в формировании двух других новых показателей рынка труда: «расширенной концепции рабочей силы» и «недоиспользование рабочей силы». При расчетах, проводимых в соответствии с расширенной концепцией рабочей силы, рассматриваемой как сумма рабочей и потенциальной рабочей силы, последняя выступает в качестве более гибкого дополнения показателю «безработные». Кроме того, потенциальная рабочая сила является одним из индикаторов недоиспользования рабочей силы наравне с безработицей и неполной занятостью.

В настоящее время новые подходы нашли свое воплощение в статистических показателях³ и расчетах Росстата, сделанных на базе ОРС (рис. 3), начиная с данных за 2010 г. В результате появилась возможность более гибко подойти к определению масштабов и уровня общей безработицы, вычленив тех, кто не входит в рабочую силу, но кто в наибольшей степени готов к выходу на рынок труда, и на этой основе определить размеры внутренних дополнительных источников рабочей силы для национальной экономики.

³ Приказ Росстата от 31.12.2015 № 680 «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда» http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_192555/#:-:text=Приказ%20Росстата%20от%2031.12.2015%20N,19-ой%20Международной%20конференцией%20статистиков%20труда%22.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Формирование новых подходов к анализу проблем рынка труда, разработка и внедрение новых статистических инструментов в обследования рабочей силы разных стран позволило международными организациям включить вопросы недоиспользования рабочей силы в ряд международных мониторингов проблем занятости. Результатом стал анализ субрегиональных, межстрановых, возрастных и гендерных различий в масштабах потенциальной рабочей силы⁴.

Кроме того, в многочисленных международных исследованиях, посвященных проблемам молодежной безработицы, традиционный анализ перехода юношей и девушек от учебы к трудовой деятельности, в последние годы стал дополняться анализом недоиспользования труда этой категории населения, в частности, проблемам экономически неактивной и не учащейся молодежи, стремящейся войти в сферу занятости в будущем [1, 2].

В России традиция изучения поведения экономически неактивного населения сложилась давно. Еще в первые десятилетия социалистического периода развития страны был проведен ряд исследований, посвященных обоснованию максимально быстрого вовлечения экономически неактивных женщин в общественное производство [3]. В период реализации государственной политики полной занятости исследования, посвященные поиску мер, которые могли бы способствовать вовлечению отдельных категорий неработающего населения в общественное производство, прово-

⁴ World Employment and Social Outlook: Trends 2019. ILO. 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf (дата обращения: 29.04.2022).

дились регулярно [4, 5]. В результате уровень занятости трудоспособного населения был чрезвычайно высок. Согласно данным баланса трудовых ресурсов уже в середине 70-х гг. он превышал 90% [6, с. 17].

В современной России глубочайший экономический кризис 90-х годов, вызвавший сокращение занятости и рост безработицы, проходил на фоне роста численности трудоспособного населения и отказа от политики полной занятости. И это сделало неактуальными исследования недоиспользования рабочей силы. Показательно, что в первом для новой России системном исследовании состояния национального рынка труда и процессов в сфере занятости, проблемы экономической неактивности населения даже не поднимались⁵.

Интерес к тематике вернулся лишь во втором десятилетии XXI века. Рост экономики в условиях длительного сокращения численности трудоспособного населения потребовал поиска внутренних дополнительных источников рабочей силы. Первой целостной попыткой анализа уровня экономической неактивности в России и ее динамики, причин неучастия в рабочей силе, характеристик экономически неактивного населения по сравнению с занятыми и безработными стала работа [7]. Однако из-за использования в качестве объекта исследования всей совокупности экономически неактивного населения, в которой большинство составляют люди не имеющие даже намерения выйти на рынок труда, оценка человеческого и трудового потенциала этого источника рабочей силы оказалась заниженной.

Расчет и публикация Росстатом новых статистических показателей, характеризующих участие и неучастие населения в рабочей силе, стимулировало проведение исследований по этой тематике. В первую очередь стоит упомянуть работы методического характера, связанные, например, с так называемой проблемой «жесткости» критериев отнесения людей к категории «безработных», способной занижать оценку недоиспользования рабочей силы и возможности использования показателя «потенциальная рабочая сила» [8]. Необходимо также отметить новые методологические подходы к измерению недоиспользования рабочей силы, количественные и качественные аспекты данного явления [9].

ПОТЕНЦИАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ СИЛА И ЕЕ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ⁶

Может ли население, в настоящее время не входящее в состав рабочей силы, стать внутренним источником рабочей силы для национальной экономики? Те немногие исследователи, кто задавался этим вопросом, выражают большие сомнения в этом [10, 11]. И с их мнением трудно не согласиться, хотя бы потому, что большинство людей, принадлежащих этой категории населения и находящихся в трудоспособном возрасте, даже не выражают желания работать. В 2020 г. только каждый четвертый (25,7% или 3,8 млн чел.) хотел бы вернуться к профессиональной деятельности. Однако большинство из них – 2,5 млн чел., декларируя свое желание работать, не подкрепляют эту декларацию никакими реальными действиями. Кроме того, социально-демографические характеристики большей части населения, не входящей в рабочую силу, указывают на ее крайне низкую конкурентоспособность на рынке труда.

Именно поэтому представляется более продуктивным в качестве возможного дополнительного источника рабочей силы для национальной экономики рассматривать не всю совокупность граждан, не входящих в рабочую силу, а только ее составную часть – потенциальную рабочую силу (ПРС) – то есть тех, кто выражает желание иметь работу.

В 2020 г. в России ПРС в трудоспособном возрасте насчитывала лишь 1,35 млн чел. (9,1% всех лиц, не входящих в рабочую силу, или 2% всей рабочей силы в данном возрасте). Много это или мало? С одной стороны, немного. Однако численность этой категории населения сопоставима с масштабами общей безработицы и с числом официально занятых внешних трудовых мигрантов. А если при этом учесть, что эти люди полностью вписаны в языковую и культурную среду, обладают навыками проживания в российском законодательном поле и профессиональными навыками, полученными по отечественным стандартам, потенциальная рабочая сила становится немаловажным источником рабочих рук для национальной экономики.

Что касается динамики численности ПРС, то диапазон ее колебаний в 2010–2020 гг. составил от 1,5 млн чел. в 2010 г. до 0,8 млн чел. в 2018 г. При этом отметим весьма заметную корреляцию изменений ее численности и общих безработных, что указывает на общность влияющих на них факторов (рис. 4).

⁵ Обзор занятости в России (1991–2001 гг.). Фонд Бюро экономического анализа. М. ТЕИС. 2002. 352 с.

⁶ Анализ проводился по трудоспособному возрасту, кроме оценок уровня образования потенциальной рабочей силы.

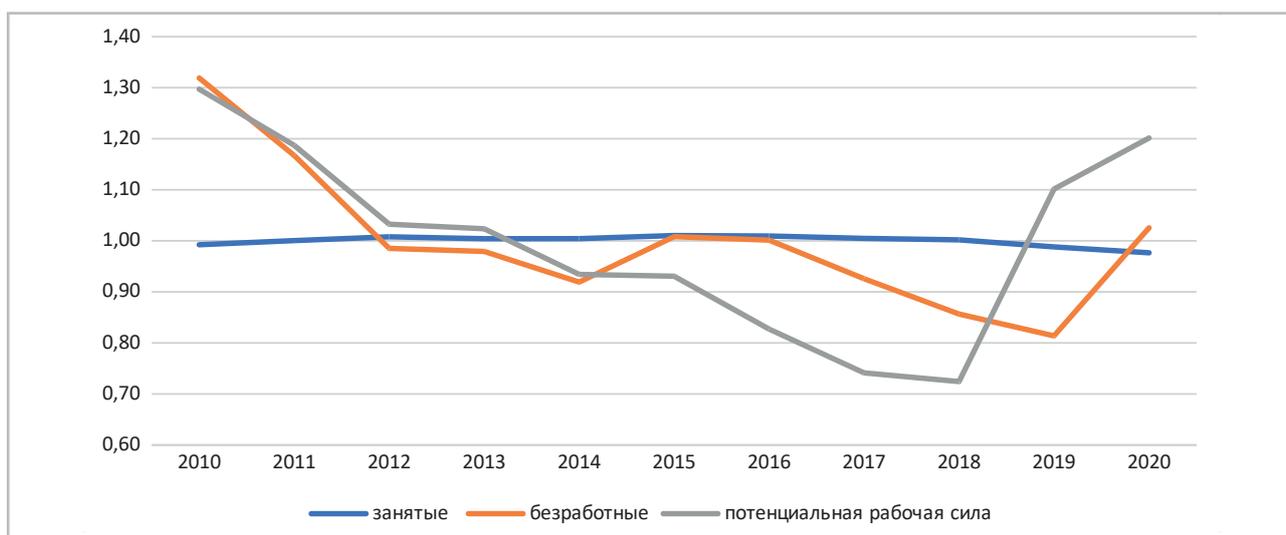


Рис. 4 / Fig. 4. Динамика численности занятых, общих безработных и потенциальной рабочей силы, отнормированных на соответствующие средние по периоду (2010–2020 гг.) / Dynamics of the number of employed, total unemployed and potential labour force, adjusted to the corresponding averages for the period (2010–2020)

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

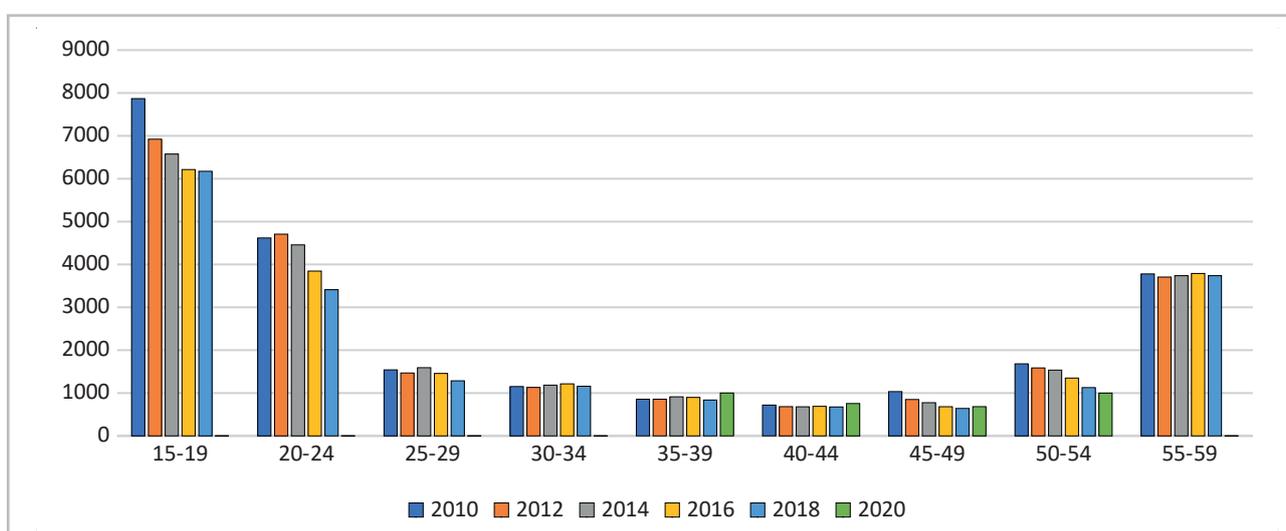


Рис. 5 / Fig. 5. Динамика возрастного профиля численности лиц, не входящих в рабочую силу (тыс. чел., 2010–2020 гг.) / Dynamics of the age profile of the number of persons outside the labor force (thousand people, 2010–2020)

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

ВОЗРАСТНОЙ СОСТАВ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Анализ возрастного состава всего экономически неактивного населения показывает, что в эту категорию населения входят, в первую очередь, молодежь, а также люди самых старших возрастов трудоспособности (рис. 5). Динамика возрастного профиля за 2010–2020 гг. указывает на его постепенное «взращивание», поскольку сокращение численности этой группы происходило, в основном, из-за поряжения рядов экономически неактивной молодежи 15-24 лет, что, в свою очередь, стало результатом уменьшения общего числа молодежи в этом возрасте (уровень ее экономической активности в этот период тоже сокращался). В итоге доля 15-24 летних среди всего экономи-

чески неактивного населения в трудоспособном возрасте, уменьшилась с 53,7 до 49,4%.

В то же время возрастной профиль потенциальной рабочей силы (в рамках трудоспособного возраста) отражает более равномерное присутствие всех возрастных групп, их доли в общей численности потенциальной рабочей силы варьируется в диапазоне от 8,0 до 13,7% (рис. 6). Это означает, что хотя молодежь и составляет большинство экономически неактивного населения – доля желающих среди них работать (доля ПРС) – самая маленькая. Только 2,0% экономически неактивных 15-19-летних граждан готовы к трудоустройству и 6,4% – среди 20-24-летних. Чаще других готовы к трудоустройству 40-44 и 45-49-летние (17,3 и 17,8%, соответственно).

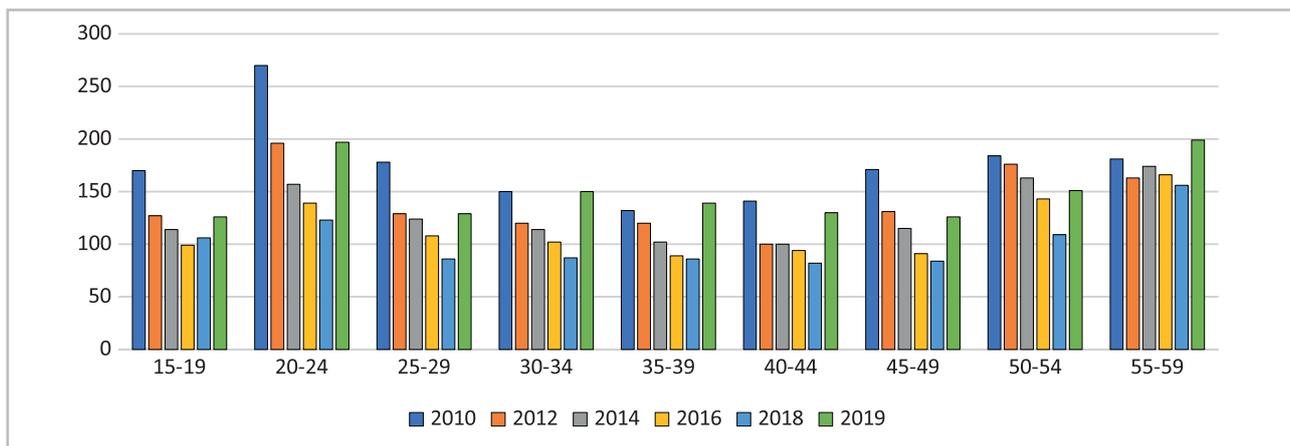


Рис. 6 / Fig. 6. Динамика возрастного профиля численности потенциальной рабочей силы (тыс. чел., 2010–2019 гг.) / Dynamics of the age profile of the number of the potential labor force (thousand people, 2010–2019)

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

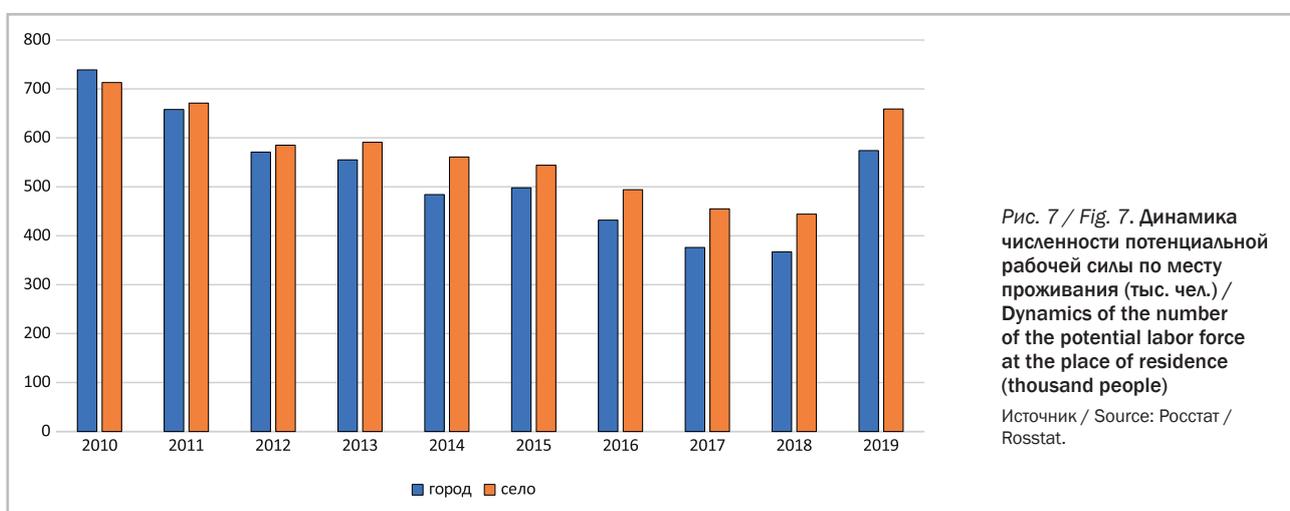


Рис. 7 / Fig. 7. Динамика численности потенциальной рабочей силы по месту проживания (тыс. чел.) / Dynamics of the number of the potential labor force at the place of residence (thousand people)

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

Таблица 1 / Table 1

Доля потенциальной рабочей силы среди лиц, не входящих в рабочую силу (в %, 2019) / Share of potential labor force among non-labor force members (in %, 2019)

	Всего / Total	В том числе в возрасте / Including aged								
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
Доля ПРС среди лиц, не входящих в РС	9,1	2,0	6,4	10,1	11,7	14,9	17,3	17,8	13,9	5,4

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

ИМЕЕТ ЛИ ЗНАЧЕНИЕ МЕСТО ПРОЖИВАНИЯ?

Межпоселенческие различия в социально-экономическом развитии территорий и напряженности рынка труда предопределяют и различия в масштабах распространения экономической неактивности и потенциальной рабочей силы в сельской и городской местности.

В целом картина выглядит следующим образом: среди экономически неактивного населения преобладают городские жители (последние 10 лет их доля колебалась в пределах 68,7-71,8%), а среди потенциальной рабочей силы, наоборот, – большинство практически всегда составляли сельчане (50,5-54,8%, исключение –

2010 г. когда доля жителей села составляла лишь 49,1%) (рис. 7).

Среди экономически неактивного населения большая доля горожан складывалась под действием нескольких факторов. В первую очередь, это – отражение соотношения численности городского и сельского населения страны (в сельской местности в настоящее время проживает только 22,8% всей рабочей силы России). Кроме того, поскольку именно в городах концентрируются профессиональные учебные заведения, среди горожан больше численность студентов очного обучения – основного контингента среди экономически неактивного населения. В резуль-

Таблица 2 / Table 2

Динамика доли потенциальной рабочей силы среди лиц, не входящих в рабочую силу (в %) / Dynamics of the share of the potential labor force among persons outside the labor force (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
город	5,5	5,0	4,5	4,4	4,0	4,2	3,8	3,5	3,6	5,8
село	13,2	13,0	11,6	11,7	11,5	11,3	10,7	10,1	10,1	14,5

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

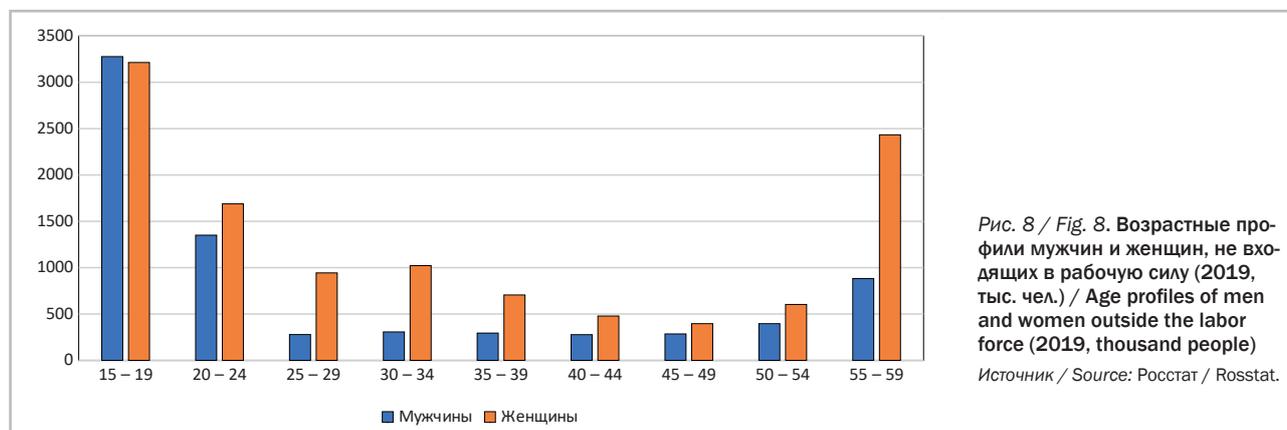


Рис. 8 / Fig. 8. Возрастные профили мужчин и женщин, не входящих в рабочую силу (2019, тыс. чел.) / Age profiles of men and women outside the labor force (2019, thousand people)

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

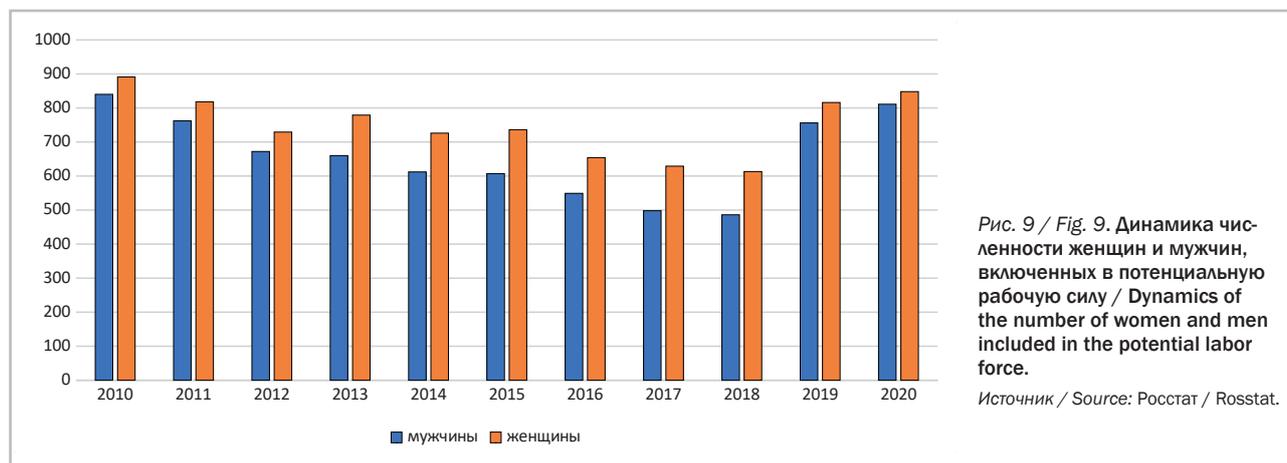


Рис. 9 / Fig. 9. Динамика численности женщин и мужчин, включенных в потенциальную рабочую силу / Dynamics of the number of women and men included in the potential labor force.

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

тате только 20-22% учащихся очной формы обучения живут в селах.

Высокая доля сельских жителей среди всей потенциальной рабочей силы страны объясняется, в первую очередь, более напряженной ситуацией на рынке труда. В сельской местности из-за меньшей доступности рабочих мест (отсутствия и территориальной удаленности) уровень общей безработицы существенно выше, чем в городах (в 2020 г., соответственно, 6,9 и 3,9%). В результате среди экономически неактивных сельских жителей доля потенциальной рабочей силы существенно выше, чем среди экономически неактивных горожан (табл. 2).

ГЕНДЕРНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Среди экономически неактивного населения традиционно преобладают женщины, доля которых среди лиц трудоспособного возраста (не

входящих в рабочую силу) за последние десять лет колебалась в пределах 55,4–57,0% (в 2021 г. – 55,4%).

Если рассматривать возрастные профили женщин и мужчин, не участвующих в рабочей силе (рис. 8), то оказывается, что только в самых младших возрастах (15-19 лет) юношей больше, чем девушек. Во всех остальных это соотношение имеет противоположную направленность и объясняется традиционным и широко распространенным в российских семьях разделением гендерных ролей, в соответствии с которыми женщина, особенно замужняя, должна оставить работу и сосредоточиться на доме и семье. Кроме того, это соотношение формируется из-за различий в возрасте выхода на пенсию, а также из-за гендерной асимметрии всего населения, возникающей в следствие сверхсмертности мужчин в ранних и зрелых возрастах.

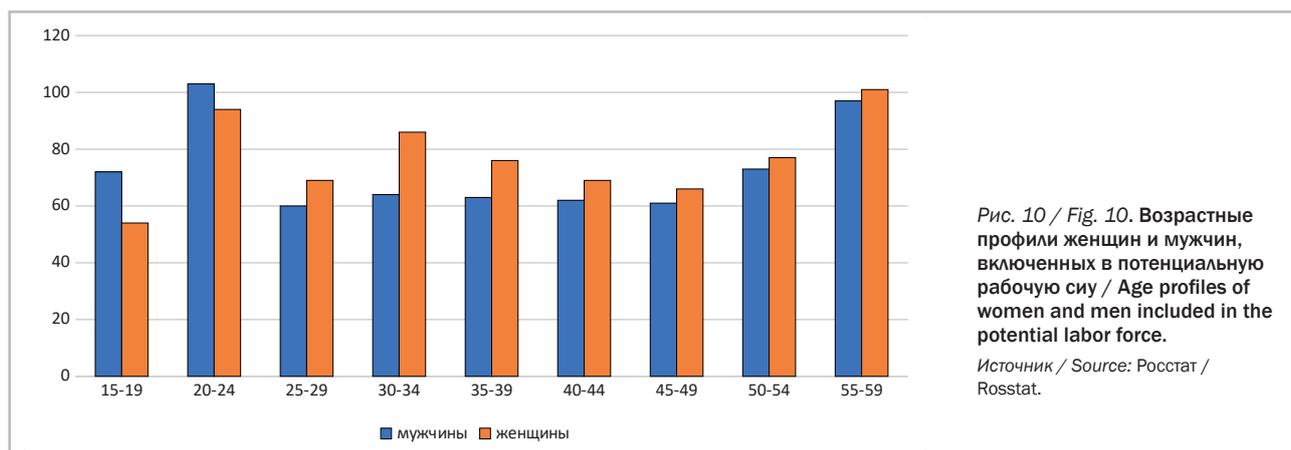


Рис. 10 / Fig. 10. Возрастные профили женщин и мужчин, включенных в потенциальную рабочую силу / Age profiles of women and men included in the potential labor force.

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

Схожая картина наблюдается и в гендерном составе потенциальной рабочей силы трудоспособного возраста. За 10 лет доля женщин в этой категории населения составляла 51,5-55,8% (рис. 9). Впрочем, и здесь среди молодежи это соотношение имеет обратный знак (в 2019 г. доля девушек среди 15-19 летних была равна 43%, среди 20-24 летних – 48%). В более старших возрастах доля женщин выше, чем у мужчин, причем самые большие гендерные различия приходятся на 25-39 летних, то есть на возраст, максимальной занятости женщин уходом и воспитанием малолетних детей (рис. 10).

Учитывая, что общая безработица в нашей стране имеет «мужское лицо», а застойная безработица была и остается «женской» [12], можно было бы ожидать, что среди женской части потенциальной рабочей силы, доля отчаявшихся найти работу, будет больше, чем у мужчин. Однако данные Росстата не подтверждают такую гипотезу: доля женщин, отчаявшихся найти работу (31,5–43,9%), никогда не превышала соответствующую долю мужчин (39,2–48,1%), что может свидетельствовать как о большей стрессовой устойчивости женщин при потере работы, так и о том, что в случае продолжительной безработицы часть женщин сосредотачивается на ведении домашнего хозяйства. В то время как мужчины хотя и считают себя отчаявшимися найти подходящую работу, но все равно остаются при своем желании найти ее.

РЕСУРСЫ ОБРАЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

А теперь попробуем ответить на вопрос: «А каков уровень профессионального образования у представителей рассматриваемой группы?»

Базовой составляющей конкурентоспособности на современном рынке труда было и остается профессиональное образование. Данные ОРС фиксируют, что по этому критерию представители потенциальной рабочей силы существенно

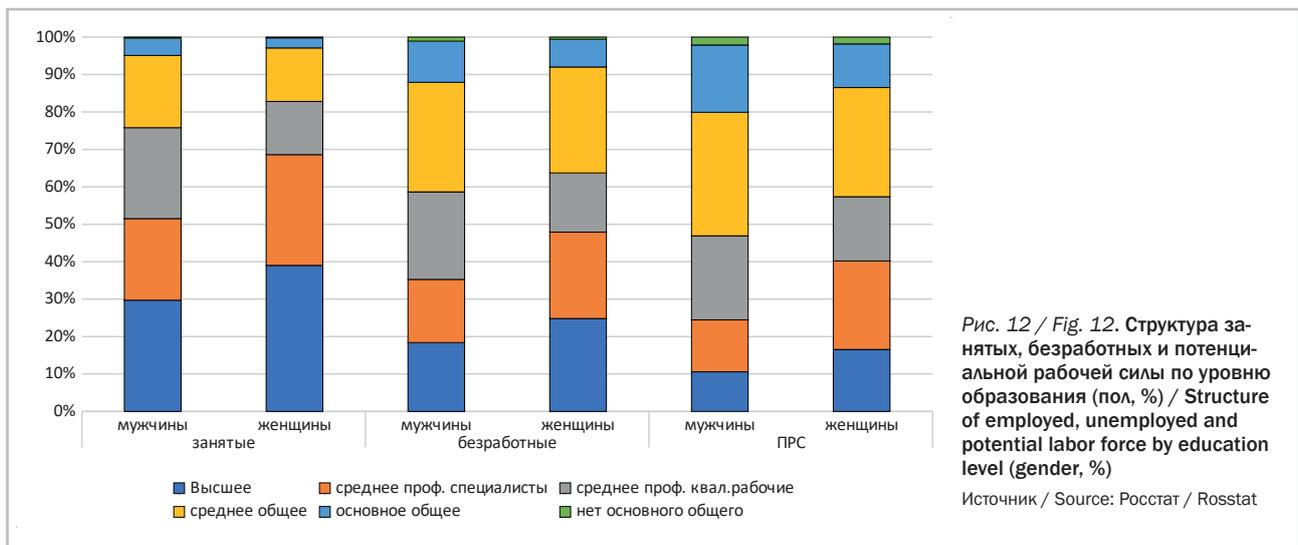
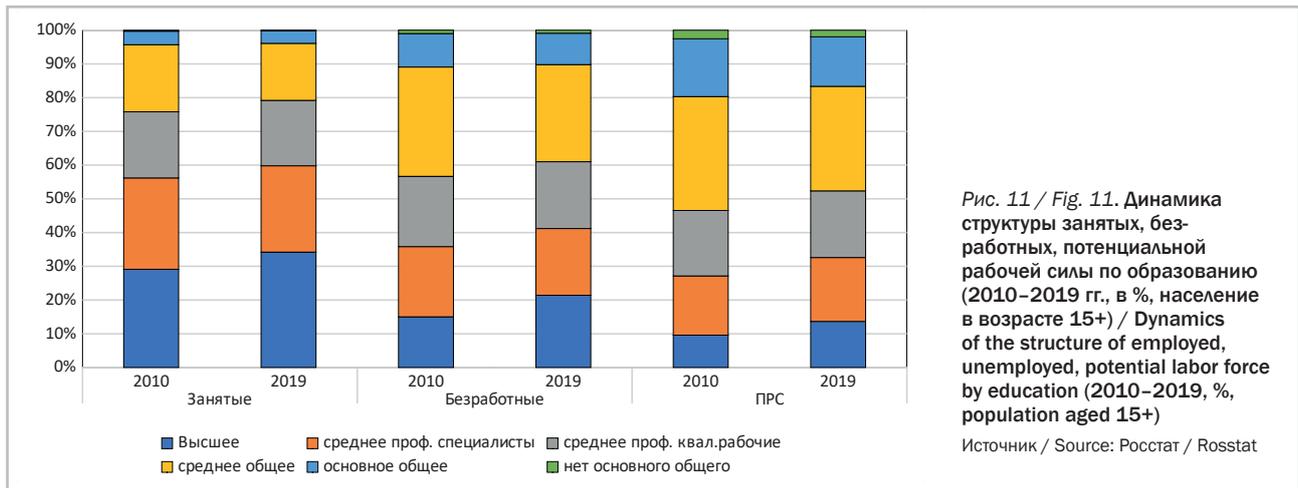
уступают не только занятому населению, но и безработным (рис. 11). В 2019 г.⁴ из 5 (79,2%) занятых имели профессиональное образование любого уровня, среди безработных эта доля составляла 61,0%, среди представителей потенциальной рабочей силы – только половина (52,4%).

Разница в доле лиц, имеющих профессиональное образование, среди занятых, безработных и потенциальной рабочей силы формируется главным образом за счет доли имеющих высшее образование (34,2% – среди занятых, 21,4% – среди безработных, 13,7% – среди потенциальной рабочей силы), и, в какой-то степени, имеющих среднее профессиональное образование (соответственно, 25,6%, 19,8%, 18,9%). Доли имеющих начальное профессиональное образование во всех группах практически равны (19,4%, 19,8%, 19,8%).

Рост уровня профессионального образования среди населения страны стали приметой последних десятилетий. Это нашло свое отражение и в изменении структуры всех рассматриваемых категорий населения по уровню образования (рис. 11). Самый скромный прирост доли имеющих профобразование оказался среди занятых (4 п. п.), а самый большой (12 п. п.) – среди представителей потенциальной рабочей силы, причем не только за счет увеличения доли обладателей высшего образования (в 1,43 раза), но и обладателей среднего (в 1,07 раза) и начального профобразования (в 1,02 раза).

А вот среди занятых и безработных рост доли имеющих профобразование «вообще» был сформирован только за счет увеличения доли обладателей высшего образования (в 1,18 и 1,43 раза, соответственно). В то время как доли тех, кто имеет среднее или начальное профессиональное образование, лишь сократились (на 1-6 п. п.).

Таким образом можно говорить о слабой, но все же достаточно отчетливой тенденции более высоких темпов роста уровня профессионально-



го образования среди представителей потенциальной рабочей силы, по сравнению группами экономически активного населения.

Многолетняя феминизация высшего и среднего специального образования наряду с маскулинизацией начального, в конечном счете привели к росту различий в уровне образования мужчин и женщин [13]. Как показали данные ОРС гендерная асимметрия уровней образования оказалась характерна не только для занятого и безработного населения, но для представителей потенциальной рабочей силы (рис. 12). Причем последние демонстрируют наибольшие гендерные различия в образовании. Если рассматривать доли мужчин и женщин, имеющих профессиональное образование «вообще», то оказывается, что среди занятых и безработных это доли различаются в 1,1 раза в пользу женщин, но в то же время среди представителей потенциальной рабочей силы разрыв больше – в 1,2 раза.

Гендерная асимметрия структуры занятых, безработных и потенциальной рабочей силы по уровню образования, во всех рассматриваемых

категориях населения формируется за счет различий долей мужчин и женщин, имеющих высшее и среднее образование. Так в 2019 г. доля женщин, имеющих высшее образование, среди занятых превышала аналогичную у мужчин в 1,3 раза (39,0 и 29,7%, соответственно), а имеющих среднее профобразование в 1,4 раза (29,6 и 21,8%, соответственно). Среди безработных соотношения долей были аналогичны (среди безработных женщин высшее образование имели 24,8%, в среднее профессиональное – 23,1%, а среди мужчин – 18,4 и 16,9%, соответственно). А вот среди представителей потенциальной рабочей силы гендерная асимметрия этих показателей была более заметной. Доля женщин с высшим образованием в 1,6 раза превышала соответствующую долю мужчин (16,5 и 10,6%, соответственно), а доля имеющих среднее профобразование – в 1,7 раза (23,7 и 13,9%). По более низким уровням образования асимметрия имела обратную направленность.

Таким образом среди всех рассматриваемых групп населения наименее образованными ока-

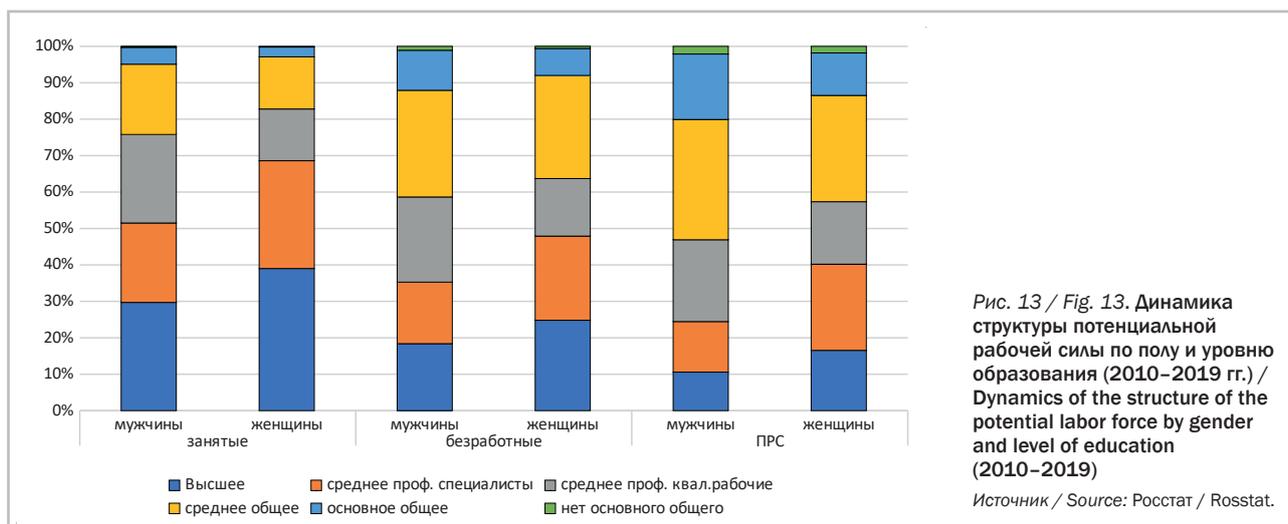


Таблица 3 / Table 3

Уровень образования различных социальных групп потенциальной рабочей силы (в %) / Level of education of various social groups of the potential labour force (in %)

Уровень образования / Level of education	Категория потенциальной рабочей силы по социальному положению / Potential labor force category by social status				
	Студенты / учащиеся очной формы обучения / Students/full-time students	Пенсионеры по возрасту, выслуге лет, на льготных условиях / Pensioners by age, length of service, on preferential terms	Пенсионеры по инвалидности / Disability pensioners	Лица, ведущие дом. хозяйство / Persons leading household	Другие / Other
Послевузовское профобразование	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Высшее образование	0,9	18,7	6,3	11,6	10,0
Бакалавриат	1,1	0,9	1,9	2,7	3,4
Ср. проф. специалисты ср. звена	1,3	24,7	12,9	19,3	16,1
Ср. проф. – квал. рабочие	0,9	25,3	21,8	20,0	20,9
Среднее общее	54,4	22,0	28,5	30,0	29,3
Основное общее	31,9	8,0	21,5	15,6	18,0
Нет основного общего	9,5	0,5	7,0	0,8	2,2
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

зались мужчины из потенциальной рабочей силы. Но и «более образованная» женская половина из данной категории немного, но все же отстает по уровню образования от следующей в этом рейтинге группы – «безработные мужчины».

Что касается динамических изменений уровня профобразования женщин и мужчин, представляющих потенциальную рабочую силу, то они пока складываются не в пользу последних (рис. 13). За 2010-2019 гг. доля мужчин, имеющих профобразование, составила всего 4,6 п. п. Женщины повышали свой профессиональный уровень значительно успешнее – на 7%. Причем у тех, и других прирост доли лиц с профессиональным образованием, был достигнут преимущественно за счет имеющих высшее образование. В 2019 г. только 46,9% мужчин из ПРС имели профессиональное образование, в то время женщины в 1,2 раза больше – 57,4%.

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Следует отметить, что уровень профобразования существенно различается у социальных групп, включаемых в потенциальную рабочую силу (табл. 3). По понятным причинам, его просто не успели получить студенты или учащиеся очной формы обучения (4,2%). Как правило, они также не имеют опыта работы, что делает их неконкурентоспособными на рынке труда.

Большим багажом профессиональных знаний обладают пенсионеры по инвалидности – 42,9% из них имеют профессиональное образование, правда преимущественно начального и среднего уровня, что, как правило, связано с ограниченными возможностями их здоровья⁷.

⁷ Проблемы доступности профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве / АНО НААП, Аппарат Уполномоченного по правам человека г. Москвы. М. 2012. 154 с.

Далее следует крайне неоднородная по своему составу группа «другие», в которой каждый второй (50,5%) имеет профессиональное образование.

Еще большим уровнем образования обладают домашние хозяйки/домашние хозяева – 53,6% из них имеют профессиональное образование, причем 11,6% – полное высшее. На конкурентоспособность этой группы влияют значительный перерыв в трудовой деятельности и частичное устаревание профессиональных знаний.

Наибольшим образовательным капиталом обладают пенсионеры (по возрасту, выслуге лет, на льготных условиях), у 69,6% которых есть профессиональное образование, а у 18,7% – высшее. Минус накопленного этой группой профессионально-образовательного капитала в том, что большая его часть получена в «доцифровую эпоху» и поэтому морально устарела.

ВЫВОДЫ

Дефицит рабочей силы был и остается многолетней проблемой российской экономики. При этом сложившийся уровень экономической активности населения свидетельствует о том, что возможности его повышения пока не исчерпаны, что актуализирует поиск внутренних резервов рабочей силы.

Проведенный анализ показал, что так называемая потенциальная рабочая сила может считаться таким резервом. Хотя численность этой группы населения невелика, но она сопоставима с численностью безработных, определяемых по методологии МОТ.

Возрастной состав потенциальной рабочей силы, в отличие от возрастного состава экономически неактивного населения, более сбалансирован: все возрастные группы представлены относительно равномерно. Во многом это является результатом того, что учащаяся молодежь, масштабно представленная среди экономически неактивного населения, сегодня практически не выражает желания включиться в профессиональную деятельность.

При этом представители потенциальной рабочей силы имеют достаточно высокий уровень профессионального образования (в 2019 г. – 52,4%), причем этот уровень увеличивается даже более быстрыми темпами, чем у занятых и безработных. Впрочем, есть основания полагать, что в процесс непрерывного образования представители потенциальной рабочей силы пока включены слабо, да и многие из них обладают устаревшими профессиональными знаниями или имеют большие перерывы в работе.

Расчеты показали, что существуют различия в масштабах ПРС в сельской и городской местности. В отличие от экономически неактивного населения, в чей состав входят преимущественно жители городов, в потенциальной рабочей силе горожане и жители села представлены практически одинаково, что наряду с более высоким уровнем сельской безработицы является свидетельством более напряженной ситуации на рынке труда в сельской местности.

В целом результаты исследования свидетельствуют о целесообразности разработки государственной службой занятости мер по вовлечению этой категории населения в экономическую активность.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Elder S., Barcucci V., Gurbuzer Y., Perardel Y., Principi M. Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia. Work4Youth publication series. No. 28. Geneva. ILO. 2015. ISSN 2309-6780; 2309-6799 (web pdf)
2. Baskakova M., Soboleva I., Kubishin E. Gender and youth employment in the Commonwealth of Independent States: trends and key challenges. M. ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. 2017 https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_629704/lang-en/index.htm
3. Серебрянников Г.Н. Женский труд в СССР. М.-Л. Госсозэктгиз. 1934. 239 с.
4. Ата-Мирзаев О. Многодетная женщина: социально-демографический анализ // В книге: Женщины на работе и дома. М. Статистика. 1978; 28-37. 93 с.
5. Элите П. Труд имеющих право на отдых // В книге: Пожилые люди в нашей стране. М. Статистика. 1977; 59-69. 80 с.
6. Штейнер А.В., Багров А.А., Бонн Э.И. Использование женского труда в народном хозяйстве. М.НИИ труда. 1976. 184 с.
7. Варшавская Е.Я., Денисенко М.Б. Экономически неактивное население России: численность, динамика, характеристики // Социологические исследования. 2015;5(373):42-51.
8. О. Демьянова А., Рыжикова З. Занятость и безработица в России: что говорят альтернативные показатели. ЭКОНС. Экономический разговор Деньги и кредит <https://econs.online/articles/ekonomika/zanyatost-i-bezrabotitsa-v-rossii/> (дата обращения: 17.04.2021).
9. Черных Е.А. Неиспользование рабочей силы: методологические подходы к измерению и статистический анализ // Уровень жизни населения регионов России. 2019;2(212):52-62. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10064
10. Варшавская Е., Денисенко М. Трудовой потенциал экономически неактивного населения невелик // Научно-образовательный портал IQ. 1.12.2015. <https://iq.hse.ru/news/177664103.html> (дата обращения: 16.04.2022).

11. Варшавская Е., Денисенко М. Россияне, не готовы работать. Демоскоп Weekly. 2015;(663 – 664). <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0663/demoscope663.pdf> (дата обращения: 16.04.2022).
12. Баскакова М.Е. К вопросу о влиянии образования на гендерный разрыв уровней общей безработицы в России // Женщина в российском обществе. 2021;(3):53-70. DOI:10.21064/WinRS.2021.3.5
13. Баскакова М.Е. Мужчины и женщины в системе образования // Вопросы образования. М. 2005;(1):276-303.

REFERENCE

1. Elder S., Barucci V., Gurbuzer Y., Perardel Y., Principi M. Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia. Work4Youth publication series. No. 28. Geneva. ILO. 2015. ISSN 2309-6780; 2309-6799 (web pdf)
2. Baskakova M., Soboleva I., Kubishin E. Gender and youth employment in the Commonwealth of Independent States: trends and key challenges. M. ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. 2017 URL: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_629704/lang-en/index.htm
3. Serebrennikov G.N. Women's labor in the USSR. M.-L. Gosstatizdat. 1934. 239 p.
4. Ata-Mirzaev O. Multi-children families: socio-demographic analysis. In: Women at work and home. Statistics. 1978:28-37.93 p. (In Russ.).
5. Eglite P. Labour of having the ring for rest. In: Senior people in our country. Statistics. 1977:59-69. 80 p. (In Russ.).
6. Steiner A.V., Bagrov A.A., Bonn E.I. The use of women's labour in the national economy. Research Institute of Labor. 1976. 184 p. (In Russ.).
7. Varshavskaya E. Denisenko M. Numbers, Trends and Characteristics of Russia's Economically Inactive People. Sotsiologicheskie Issledovaniya = Sociological Studies. 2015;5(373):42-51. (In Russ.).
8. Demyanova A., Ryzhikova Z. Employment and unemployment in Russia: what alternative indicators say. Economic conversation. Den'gi i kredit = Money and credit. <https://econs.online/articles/ekonomika/zanyatost-i-bezrabotitsa-v-rossii/> (In Russ.) (accessed on 17.04.2021).
9. Chernykh Ye.A. Underutilization of Labour Force: Methodological Approaches to Measurement and Statistical Analysis. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2019;2(212):52-62. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10064 (In Russ.).
10. Varshavskaya E. Denisenko M. The labor potential of the economically inactive population is small. HSE University IQ: Research and Education Website. 1.12.2015. <https://iq.hse.ru/news/177664103.html> (accessed on 16.04.2022). (In Russ.).
11. Varshavskaya E. Denisenko M. Russians who are not ready to work. Demoscope Weekly = Demoscope Weekly. 2015;663-664. <http://www.demoscope.ru/weekly/2015/0663/demoscope663.pdf> (accessed on 16.04.2022). (In Russ.).
12. Baskakova M.E. On the of Education on the Gender General Unemployment Gap in Russia. Zhenshchiny v rossiyskom obshchestve=Woman in Russian Society. 2021;(3):53-70. DOI: 10.21064/WinRS.2021.3.5 (In Russ.).
13. Baskakova M.E. Men and women in the education system. Voprosy obrazovaniya = Educational Studies. 2005;(1):276-303. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Марина Евгеньевна Баскакова – доктор экономических наук, в.н.с. Центра занятости и социально-трудовых отношений Института экономики РАН, Россия, Москва
Marina E. Baskakova – Dr. Sci. (Econ.), Leading Researcher of the Center for Employment and Social and Labor Relations, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Russia, Moscow
<https://orcid.org/0000-0002-0439-0646>
baskakovame@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 23.06.2022; после рецензирования 26.07.2022, принята к публикации 28.07.2022.
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 23.06.2022; revised on 26.07.2022 and accepted for publication on 28.07.2022.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-118-130

УДК 331.522, 331.542

JEL J23; J31

СПРОС НА РАБОЧУЮ СИЛУ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ
ПРОФЕССИЙ В 2021–2022 ГГ.: РЕЗУЛЬТАТЫ
АНАЛИЗА ВАКАНСИЙ

И.А. Волошина, В.И. Джума, И.И. Мухина

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – оценка динамики спроса на рабочую силу в отраслевом и региональном разрезе, по профессиональным группам в 2021 г. и январе – мае 2022 г., определение наиболее востребованных профессий в современных условиях экономической неопределенности и нестабильности, риска массового высвобождения и роста безработицы, трансформации архитектуры рынка труда и профессионально-квалификационного состава рабочей силы, ужесточения требований работодателей к соискателям вакансий.

В качестве методологической основы исследования использована аналитическая система мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, в основе которой – технологии больших данных, позволившие получить более полную и достоверную оценку происходящих процессов на российском рынке труда. **Результаты** исследования представляют собой анализ публичных вакансий, размещаемых на ведущих рекрутинговых онлайн-платформах, собранных и обработанных с применением разработанного ВНИИ труда программно-аппаратного ИТ-решения. Кроме того специалисты могут получить профессиональные ответы на следующие вопросы: Как изменилась активность работодателей в 2021 и 2022 годах на национальном и региональном рынках труда? Какие профессиональные группы пользовались спросом у работодателей? Какие организации предъявляли спрос на основные востребованные профессии? Какому формату занятости отдают предпочтение работодатели?

Основные **выводы**, полученные в ходе исследования, представляют интерес для специалистов в области экономики, социологии, психологии и образования.

Ключевые слова: вакансия; спрос на работников; востребованная профессия; заработная плата; дистанционная работа; федеральные округа; субъект Российской Федерации.

Для цитирования: Волошина И.А., Джума В.И., Мухина И.И. Спрос на рабочую силу и востребованность профессий в 2021–2022 гг.: результаты анализа вакансий. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):118-130. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-118-130.

ORIGINAL PAPER

DEMAND FOR WORKFORCE AND PROFESSIONS IN 2021-2022:
JOB ANALYSIS RESULTS

I.A. Voloshina, V.I. Dzhuma, I.I. Mukhina

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of the study is to assess the dynamics of labor demand by professional groups in 2021 and January-May 2022, to determine the most in-demand professions in the current conditions of economic uncertainty and instability, the risk of mass layoffs and rising unemployment, the transformation of the labor market and the professional and qualification composition of the workforce and tightening requirements of employers to job seekers. The methodological basis of the study is an analytical system for monitoring the demand for professions conducted by the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia. This system is based on the use of big data technology, which allows us to obtain a more complete and reliable assessment of the ongoing processes in the Russian labor market. **The results** of the study are an analysis of public vacancies posted on leading online recruiting platforms, collected and processed using a software and hardware IT solution developed by the Institute of Labor. In addition, the article presents professional answers to the following questions: How has the activity of employers changed in 2021 and 2022 in the national and regional labor markets? What are the most sought-after professional groups in demand among employers? Which organizations call for the main professions in demand? What type of employment do employers prefer? The main **conclusions** are of interest to specialists in the field of economics, sociology, psychology, and education.

Keywords: vacancy; demand for workers; profession in demand; salary; remote work; federal districts; constituent entity of the Russian Federation.

For citation: Voloshina I.A., Dzhuma V.I., Mukhina I.I. Demand for workforce and professions in 2021-2022: Job analysis results. *Social and labor research*. 2022;48(3):118-130. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-118-130.

© Волошина И.А., Джума В.И., Мухина И.И., 2022

ВВЕДЕНИЕ

Поскольку информация сегодня – ключевой ресурс управления, а мониторинг – один из способов ее получения, важность мониторинговых исследований как эффективного инструментария получения новых знаний об объекте или процессе, а также как средства информационно-аналитической поддержки системы управления не подвергается сомнению и отмечается специалистами в различных областях научных знаний¹ [1].

Эксперты выделяют различные уровни проведения таких исследований. Так, например, при осуществлении мониторинга в области экологии, когда выделяются глобальный, региональный и локальный уровни, используется территориальный признак [2]. Социально-экономический мониторинг может осуществляться на макро-, мезо- и микроуровнях в зависимости от объекта исследования.

Мониторинговая деятельность, широко распространенная как в научных исследованиях, так и в практике, является прочной основой для анализа, наблюдения и контроля, а также прогнозирования объектов исследования с последующим принятием управленческих решений. Системы мониторинга активно используются для получения информации в экономике, политологии, образовании, социологии и ряде других областей.

Мониторинг вакансий, являясь составной частью исследовательского процесса социально-трудовой сферы, представляет собой дополнительный источник информации о состоянии рынка труда, позволяющий оценить изменение текущей потребности в работниках на национальном и региональном уровнях в профессиональном разрезе [3, 4, 5, 6, 7]. Сведения о вакансиях наряду с другой количественной и качественной информацией в мировой практике применяются для оценки потенциала увеличения занятости в краткосрочной перспективе, выявления вероятных областей роста трудоустройства или нехватки необходимых навыков, для разработки мер политики содействия занятости, а также формирования политики в области трудовой миграции [8, 9].

Аналитическая система мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России на основе технологии больших данных позволяет получать информацию о количестве вакансий в отраслевом, региональном

и профессионально-квалификационном разрезе, по областям профессиональной деятельности с учетом половозрастной структуры занятых, форм занятости, а также зарплатных ожиданий работодателей и соискателей, выявлять новые перспективные и развивающиеся профессии на современном рынке труда [13, 14, 15]. Вобравшая в себя агрегированную информацию основных рекрутинговых онлайн-платформ – HH.ru, Superjob.ru, Trudvsem.ru., она позволяет не только оперативно оценивать текущую ситуацию в области спроса и предложения рабочей силы, но и анализировать ее в пятилетней ретроспективе и давать прогнозы на ближайшую перспективу [10, 11, 12]. Принцип агрегирования сведений о вакансиях и резюме в целом дает общее представление об активности на рынке труда (без учета фактора сезонности), хотя и учитывает не все существующие на данный момент источники информации о вакансиях².

Для оценки динамики количества вакансий, размещенных в интернете (все показатели без учета фактора сезонности), использован индекс IVI³, основанный на количестве онлайн-объявлений о вакансиях, размещенных на ключевых сайтах рекрутинговых онлайн-платформ, включающий временные ряды вакансий на национальном и региональном уровнях, а также в разрезе отдельных профессиональных групп. Под профессиональной группой понимается группа близких по содержанию деятельности и требований к уровню профессионального образования профессий. Состав данных формируется ВНИИ труда Минтруда России. За базовый уровень количества вакансий (100) принят февральский показатель 2020 г.

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ 2021 ГОДА

Из-за продолжающегося негативного влияния пандемии коронавируса на российскую экономику темпы роста спроса на рабочую силу в 2021 г. были незначительными (табл. 1). Динамика индекса IVI в течение практически всего периода была чуть ниже уровня начала 2020 г. (его величина составляла 93–98% от февральской базы). В 3-м квартале, наиболее благополучном

² Не учитываются вакансии, размещенные на сайтах организаций, предложения о работе в социальных сетях, СМИ и других подобных источниках информации.

³ IVI (Internet Vacancy Index) – индекс вакансий в интернете. Используется в разных странах для оценки изменения количества вакансий. Его применение позволяет сопоставлять процессы роста/сокращения вакансий в различных регионах и в разрезе профессий, оценить их устойчивость. На его основе можно определять востребованность профессий в краткосрочном периоде.

¹ Руководство по созданию системы мониторинга и оценки проекта – URL: Handbook-MonitoringEvaluation_GIZ_RU.pdf (cso-central.asia) (дата обращения: 02.06.2022).

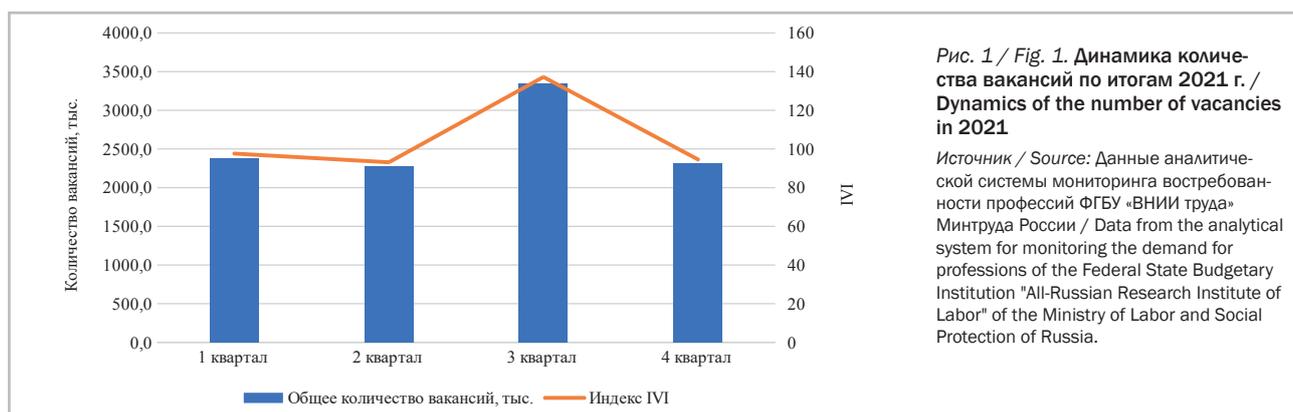


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика количества вакансий по итогам 2021 г. / Dynamics of the number of vacancies in 2021

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

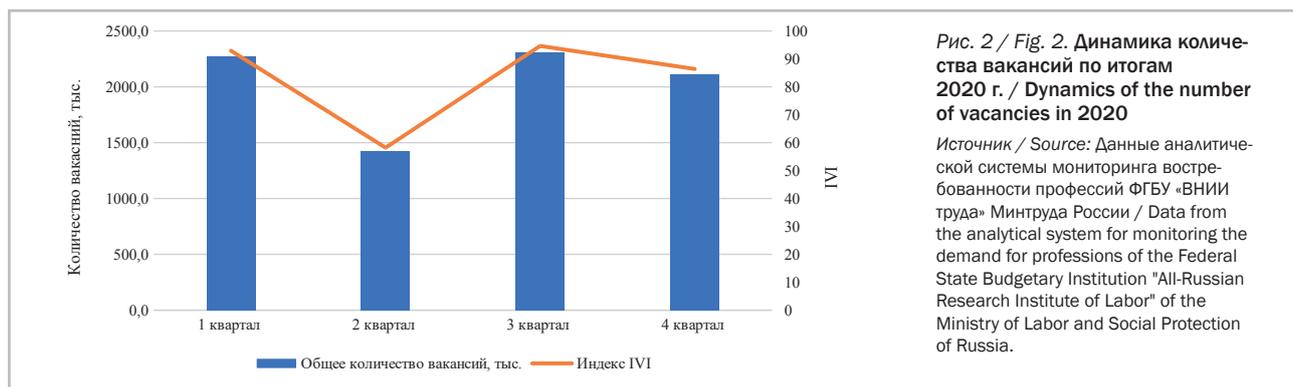


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика количества вакансий по итогам 2020 г. / Dynamics of the number of vacancies in 2020

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

периоде с точки зрения роста спроса на рабочую силу, индекс IVI вырос до 137 % к февралю 2020 г. – рекордного для 2021 г. уровня. В тот же период количество вакансий превысило 3,4 млн (в 1,4 раза больше, чем в начале года).

В течение года рост количества размещенных вакансий наблюдался в 1-м и 3-м кварталах, сокращение – во 2-м и 4-м кварталах. Наиболее значительное уменьшение их количества (в 1,5 раза) отмечалось в 4-м квартале 2021 г. В 1-м, 2-м и 4-м кварталах было размещено около 2,3 млн вакансий, общее же их количество, размещенных на вышеуказанных онлайн-порталах за 2021 г., составило 10,3 млн, что почти на 2 млн больше чем в 2020 г. (рис. 1).

Следует отметить, что поквартальная динамика количества вакансий в 2021 г. значительно отличается от аналогичной в 2020 г. (рис. 2), что объясняется разными временными периодами всплеска и распространения пандемии коронавируса: наиболее заметно число вакансий сократилось в первую волну пандемии во 2-м квартале 2020 г. и в четвертую волну в 4-м квартале 2021 г.

ДИНАМИКА СПРОСА НА РАБОЧУЮ СИЛУ В РЕГИОНАЛЬНОМ РАЗРЕЗЕ

Динамика спроса на рабочую силу в разрезе федеральных округов в целом повторяет общероссийские тенденции 2021 г. и характеризуется ростом количества вакансий в 1-м и 3-м кварта-

Таблица 1 / Table 1

Динамика количества вакансий по итогам 2021 г. / Dynamics of the number of vacancies in 2021

Квартал / Quater	Общее количество вакансий / Total number of vacancies		Индекс IVI / IVI Index
	тыс. / thousand	в % к пред. периоду / % to prev. period	
1 квартал	2383,9	↑13,0	98
2 квартал	2274,1	↓4,6	93
3 квартал	3351,9	↑47,4	137
4 квартал	2310,2	↓31,1	95
Всего	10320,1	-	-

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

лах во всех без исключения округах относительно предыдущего периода и сокращением в 4-м квартале, также общем для всех территорий. Тем не менее масштабы роста и динамика индекса IVI в разных округах складывались по-разному. Так, в 1-м квартале в пяти федеральных округах (Дальневосточном, Поволжском, Сибирском, Уральском и Южном) величина показателя IVI превысила значения начала 2020 г. и составила порядка 101–107 %. Только в трех федеральных округах (Северо-Западном, Северо-Кавказском и Центральном) показатель индекса IVI не достиг уровня февраля 2020 г. и составил 91–97 %. При этом наименее благоприятная ситуация в 1-м квартале наблюдалась в Северо-Кавказском ФО, где рост количества вакансий был минималь-

Таблица 2 / Table 2

Топ-10 субъектов Российской Федерации по количеству вакансий по итогам 2021 г. / Top 10 constituent entities of the Russian Federation by the number of vacancies in 2021

Субъект РФ / The constituent entity of Russia	Количество вакансий, тыс. / Number of vacancies, thousand	Медиана ЗП (от), руб. / Median salary (from), RUB	Медиана ЗП (до), руб. / Median salary (up to), RUB
Москва	1 694,3	55 000	70 000
Санкт-Петербург	743,1	45 000	60 000
Московская область	565,6	42 000	50 000
Краснодарский край	409,4	30 000	39 000
Свердловская область	339,2	30 000	40 000
Республика Татарстан	313,6	30 000	40 000
Республика Башкортостан	275,8	26 000	30 000
Нижегородская область	252,1	30 000	36 288
Ростовская область	247,4	30 000	33 750
Новосибирская область	242,3	35 000	40 000

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "Labor Research Institute" of the Ministry of Labor of Russia.

ным (всего 2,5 %) при сравнительно малом их количестве в абсолютном выражении (42,7 тыс.). Лидером по количеству вакансий в абсолютном выражении был Центральный ФО (805,4 тыс. вакансий), а самый большой их рост был характерен для Южного ФО (на 18,4 % относительно предыдущего периода).

Во 2-м квартале 2021 г. практически во всех федеральных округах с разной степенью интенсивности происходило сокращение спроса на рабочую силу. Наиболее напряженная ситуация сложилась в Северо-Кавказском ФО, где при сокращении вакансий на 23 % индекс IVI уменьшился до 71 %. В других округах сокращение спроса было менее значительным – от 7,2 до 12 %, индекс IVI – более 90 %. Во 2-м квартале 2021 г. практически не увеличилось количество вакансий в Центральном ФО, а в Северо-Западном ФО наблюдался даже их небольшой рост (1,6 % по сравнению с 1-м кварталом), что позволило максимально приблизиться к уровню начала 2020 г. (индекс IVI составил 99 %).

В 3-м квартале во всех федеральных округах отмечался достаточно высокий рост спроса на рабочую силу, причем максимальный – в Северо-Кавказском ФО (почти на 120 % по сравнению с предыдущим периодом). Повышенная активность работодателей позитивно сказалась на индексе IVI, величина которого в 1,3–1,5 раз превысила уровень февраля 2020 г.

В 4-м квартале во всех федеральных округах наблюдалось значительное сокращение количества размещенных работодателями вакансий, что в целом притормозило позитивную динамику предыдущего квартала. Только в половине федеральных округов (в Поволжском, Сибирском, Уральском, Южном) количество вакансий было на уровне начала 2020 г. В остальных количество вакансий не превысило базовый февральский уровень.

Лидерами по количеству вакансий в абсолютном выражении на протяжении всего исследуемого периода были Центральный (около 3,5 млн) и Поволжский (2 млн) федеральные округа. Далее следуют Северо-Западный (1,3 млн) и Сибирский (1,1 млн) федеральные округа. На пятом месте Южный ФО – около 1 млн.

Следует отметить, что в целом на десять регионов, входящих в данный список, приходится почти половина всех вакансий, опубликованных в 2021 г. (более 5 млн). Традиционно лидером по количеству размещенных вакансий является Москва, на долю которого приходится третья часть

вакансий списка топ-10 субъектов РФ (табл. 2). На втором месте находится Санкт-Петербург (почти 15 %). На третьем месте – Московская область (более 11 % вакансий топ-10 субъектов РФ). Если к вышеуказанным лидерам прибавить Краснодарский край, занимающего четвертую позицию рейтинга с 8,1 %, то совокупная доля вакансий первой четверки лидеров составит две трети общего количества. На долю остальных регионов (Свердловской области, Республики Татарстан, Республики Башкортостан, Нижегородской, Ростовской и Новосибирской областей) в совокупности приходится еще третья часть общего количества вакансий топ-10 регионов РФ.

В тройке регионов-лидеров в течение 2021 г. наблюдались самые высокие значения предлагаемых работодателями заработных плат: от 55 до 70 тыс. руб. – в Москве, от 45 до 60 тыс. руб. – в Санкт-Петербурге, от 42 до 50 тыс. руб. – в Московской области. В остальных регионах топ-10 субъектов РФ уровень предлагаемых заработных плат колеблется от 30 до 40 тыс. руб. Достаточно широкий диапазон зарплат в Москве и Санкт-Петербурге (разрыв границ «от» и «до» составляет 15 тыс. руб.) может свидетельствовать о гибкости проводимой работодателями политики по привлечению персонала, о достаточно разнообразных наборах и составах компетенций в заявленных вакансиях, в значительной степени влияющих на размер вознаграждения, а также о финансовых возможностях работодателей. В других регионах данная тенденция выражена

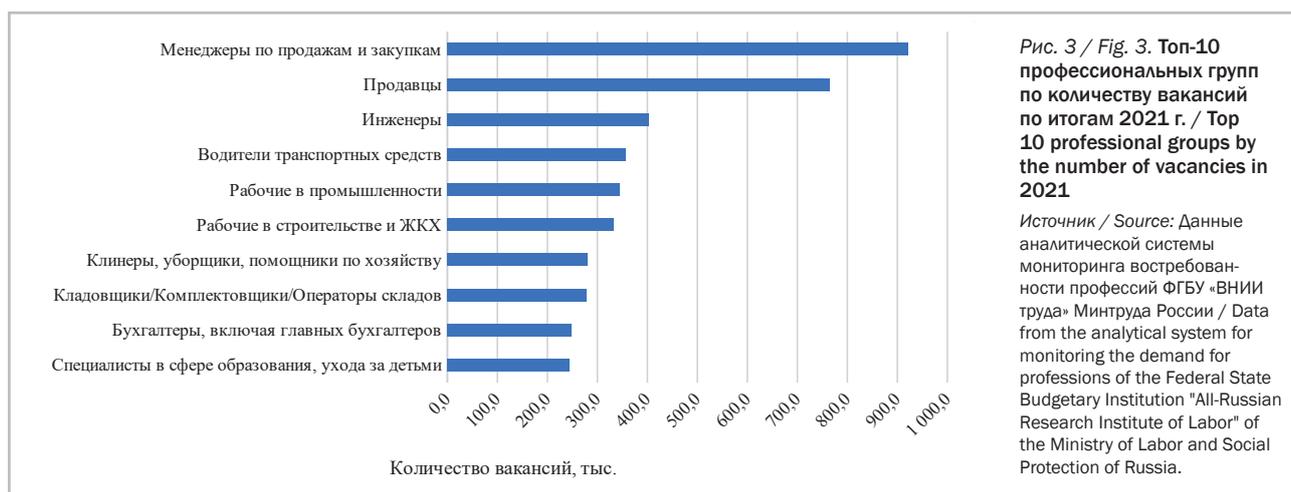


Рис. 3 / Fig. 3. Топ-10 профессиональных групп по количеству вакансий по итогам 2021 г. / Top 10 professional groups by the number of vacancies in 2021

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

Таблица 3 / Table 3

Топ-10 индустрий работодателей по количеству вакансий по итогам 2021 г. / Top 10 employer industries by the number of vacancies in 2021

Сфера деятельности / Field of activity	Количество вакансий, тыс. / Number of vacancies, thousand	Медиана ЗП (от), руб. / Median salary (from), RUB	Медиана ЗП (до), руб. / Median salary (up to), RUB
Продажи, закупки, снабжение, торговля	525,0	30 000	35 476
Производство, приборостроение, прочие виды промышленности	335,1	23 354	25 000
Строительство, недвижимость, ЖКХ, эксплуатация, проектирование	278,7	60 000	75 000
Транспорт, автобизнес, логистика, склад, ВЭД	215,3	40 000	50 000
Услуги для бизнеса, консалтинг, стратегическое развитие, управление, безопасность	174,6	40 000	50 000
ИТ, телекоммуникации, связь, системная интеграция	165,0	40 000	57 000
Наука, образование, повышение квалификации	132,1	19 188	22 000
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	126,4	35 600	40 000
Здравоохранение, спорт, красота, социальное обеспечение	103,4	25 000	27 000
Пищевая промышленность, продукты питания	102,6	26 000	30 000

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

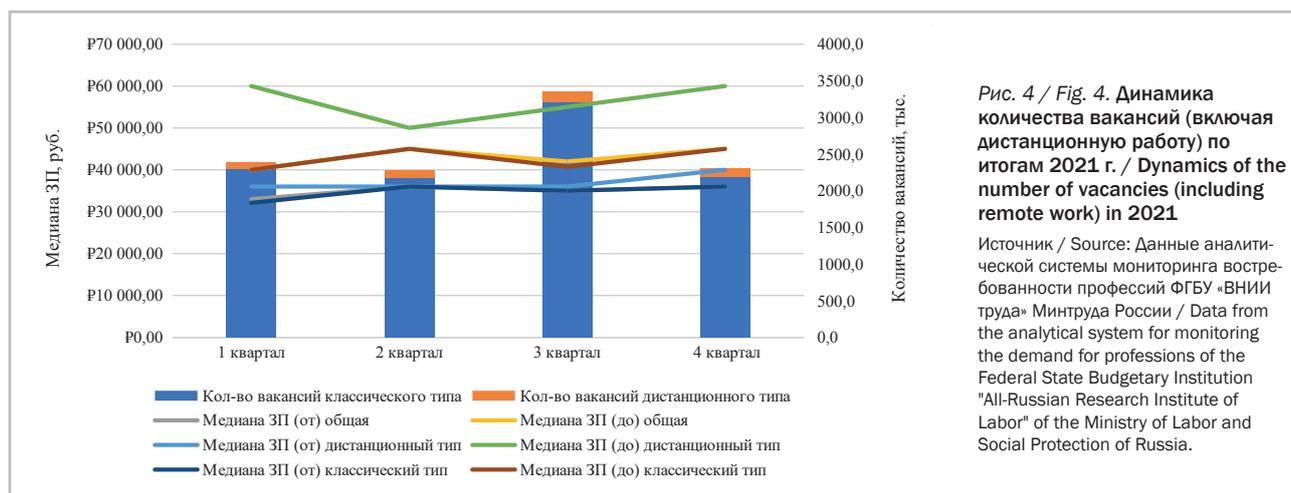
гораздо слабее, диапазон предлагаемых зарплат составляет не более 5–10 тыс. руб. (табл. 2).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СРЕЗ И СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Развитие экономики и социальной сферы России определило состав наиболее востребованных профессиональных групп среди работодателей (рис. 3). Наибольший спрос был на менеджеров по продажам и закупкам: количество вакансий по данной профессиональной группе было максимальным и составило почти десятую часть их общего количества в 2021 г. (около 1 млн). Затем идут «продавцы» – около 800 тыс. и замыкают тройку призеров инженеры – 400 тыс. вакансий. Далее с незначительным отрывом следуют водители транспортных средств, рабочие в промышленности, строительстве и ЖКХ, помощники по хозяйству, бухгалтеры, специалисты в сфере образования и ухода за детьми. Общее количество вакансий в данных профессиональных группах составляет около 2 млн.

Рост востребованности профессиональных групп обусловил практически адекватный рост вакансий в соответствующих им сферах деятельности (табл. 3). Среди лидеров – сектор услуг: 525 тыс. вакансий (продажи, закупки, снабжение, торговля), промышленное производство (включая высокотехнологичные отрасли), строительство, недвижимость, ЖКХ – более 600 тыс. вакансий, транспорт, логистика и ВЭД – более 200 тыс. вакансий, ИТ-индустрия, связь и телекоммуникации – 165 тыс., финансы, кредит и страхование – 126,4 тыс. В число топ-10 вошли также социально ориентированные отрасли: наука, образование, здравоохранение, социальное обеспечение – 235,5 тыс. вакансий.

Наиболее высокий уровень предлагаемых работодателями заработных плат характерен для строительства, недвижимости, ЖКХ, эксплуатации, проектирования, где медиана верхней границы составляет 75 тыс. руб. На втором месте – ИТ, телекоммуникации, связь, системная интеграция, здесь диапазон заработной платы



составляет от 40 до 57 тыс. руб. Далее в рейтинге следуют бизнес-услуги, консалтинг, а также транспорт, автобизнес, логистика и ВЭД с уровнем заработных плат от 40 до 50 тыс. руб. Наиболее низкие зарплатные предложения – в науке, образовании и повышении квалификации, здравоохранении, спортивной индустрии, социальном обеспечении, а также в некоторых отраслях промышленности (верхняя и нижняя границы – в пределах 20–25 тыс. руб.).

ВАКАНСИИ И РАБОТОДАТЕЛИ

Среди организаций работодателей, испытывающие наиболее высокую потребность в профессиональных кадрах в 2021 г., выделим 6 основных:

- крупные розничные торговые сети;
- онлайн-платформы, оказывающие различные виды услуг;
- известные рекрутинговые агентства;
- предприятия госкорпораций;
- банки;
- организации строительства.

43% вакансий рейтинга топ-15 организаций работодателей были представлены крупными торговыми площадками, 18% – организациями, оказывающими различные виды услуг (консалтинговыми в сфере управления, транспортными, юридическими, рекламными и т. д.), 7% вакансий – строительными организациями. На долю остальных работодателей в рейтинге топ-15 пришлось в совокупности 15% вакансий данного рейтинга.

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ПИК РОСТА ВАКАНСИЙ В 3 КВАРТАЛЕ 2021 ГОДА

Дистанционный формат работы на протяжении 2021 г. не теряет своей актуальности и по-прежнему является востребованным у работодателей и соискателей вакантных рабочих мест.

Согласно данным, представленным на диаграмме, доля вакансий с дистанционной формой занятости в 2021 г. составила 4,3% общего количества вакансий, при этом на протяжении первых 3-х кварталов наблюдалась тенденция их роста. В течение 4-го квартала произошло их сокращение на 14%, что может быть обусловлено массовой вакцинацией населения⁴ и, как следствие, частичным возвратом к традиционной форме занятости (рис. 4).

Диапазон медианных зарплат, предлагаемых работодателями при таком формате работы, несколько выше, чем в вакансиях со стандартными условиями труда. Это свидетельствует о гибкости и большой вариативности условий дистанционного формата работы, отраженных в размещенных на сайтах вакансиях. Особенно заметна разница в верхних границах, составляющая 10–20 тыс. руб. в пользу дистанционной занятости. Разрыв нижних границ существенно ниже: 1–4 тыс. руб.

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К СОИСКАТЕЛЯМ

Как свидетельствуют данные диаграммы, наибольшим спросом в течение 2021 г. пользовались специалисты со средним профессиональным образованием (рис. 5).

Несмотря на то, что более чем в четверти (25,5%) всего массива вакансий не указаны требования к уровню образования, в целом можно отметить достаточно высокую долю запросов работодателей на специалистов со средним профессиональным уровнем образования (45,3% общего количества вакансий). На долю специалистов с высшим образованием приходится 15,2% общего количества вакансий, на долю работников со средним общим образованием – 14%.

⁴ Статистика вакцинации от коронавируса в России и в мире (gogov.ru).

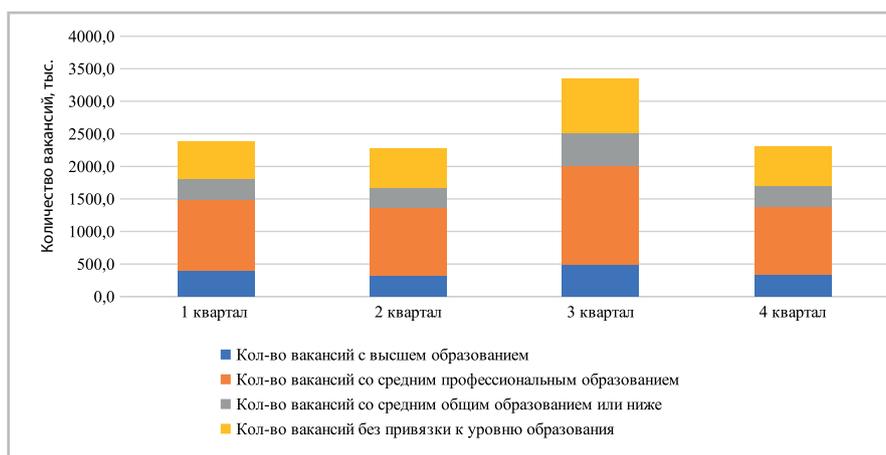


Рис. 5 / Fig. 5. Динамика вакансий по уровню образования по итогам 2021 г. / Dynamics of vacancies by level of education in 2021

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

Таблица 4 / Table 4

Динамика количества вакансий в январе–мае 2022 г. в целом по РФ / Dynamics of the number of vacancies in January–May 2022 in Russia

Период / Period	Количество вакансий / Number of vacancies	Медиана ЗП (от), руб. / Median salary (from), RUB	Медиана ЗП (до), руб. / Median salary (up to), RUB
Январь 2022	1 015 351	38 000	45 000
Февраль 2022	1 120 350	40 000	50 000
Март 2022	923 952	40 000	48 000
Апрель 2022	787 368	38 400	45 839
Май 2022	856 600	38 500	45 000

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

Таблица 5 / Table 5

Топ-5 типовых вакансий в январе–мае 2022 г. / Top 5 typical vacancies in January–May 2022

Типовые вакансии / Typical vacancies	Количество вакансий / Number of vacancies	Медиана ЗП (от), руб. / Median salary (from), RUB	Медиана ЗП (до), руб. / Median salary (up to), RUB
Продавец-кассир	182027	28 000	35 000
Специалист по продажам	165775	50 000	95 000
Продавец-консультант	121957	32 500	45 000
Менеджер по работе с клиентами	121307	43 000	70 000
Кладовщик/Комплектовщик/Оператор склада	118376	40 000	50 000

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В 2022 ГОДУ

Общее количество вакансий за январь – май 2022 г. – более 4,7 млн, с диапазоном зарплатных предложений работодателей от 38 тыс. руб. до 50 тыс. руб. (табл. 4).

Количество типовых вакансий в феврале 2022 г. выросло на 10,3% по сравнению с январем 2022 г., в марте сократилось почти на 11% по сравнению с январем. В апреле тенденция сокращения продолжилась, количество вакансий составило 77,5% от уровня января 2022 г. (начала года). В мае 2022 г. наметилась тенденция к росту количества вакансий (на 8,7% по сравнению с апрелем 2022 г.), значение показателя составило 84,3% к январю 2022 г.

Наиболее востребованные типовые вакансии представлены в табл. 5. В основном это представители оптовой и розничной торговли, сферы услуг и продаж. Максимальные размеры заработных плат характерны для вакансий специалиста по продажам, менеджера по работе с клиентами.

В числе наиболее востребованных групповых вакансий (помимо представителей сферы услуг и торговли) – инженеры, промышленные рабочие, строители и работники ЖКХ, водители автотранспортных средств (табл. 6). Вакансии водителей и менеджеров выделяются наиболее высоким уровнем предлагаемой работодателями заработной платы (по сравнению с остальными вакансиями, представленными в табл. 6).

Почти половина опубликованных в 2022 г. вакансий (44,4%) требует наличия среднего профессионального образования, 15,3% – высшего и около 13% – среднего общего образования (табл. 7).

В марте – апреле 2022 г. наблюдалось сокращение количества вакансий: на 25% для специалистов со средним профессиональным образованием, на 30% – с высшим, на 32% – со средним общим образованием. Напротив, в мае 2022 г. происходит рост количества вакансий для специалистов всех уровней образования (рис. 6).

В январе – мае 2022 г. число вакансий с дистанционным форматом занятости составляло почти 200 тыс. (4,24% общего количества

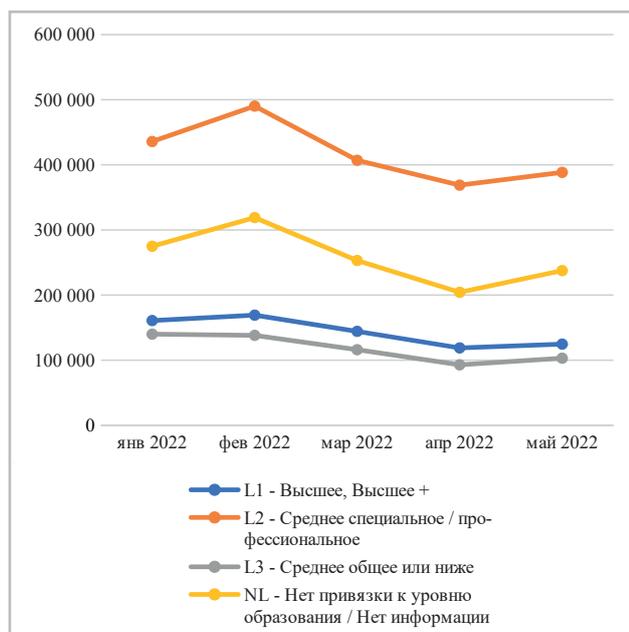


Рис. 6 / Fig. 6. Динамика количества вакансий по уровню образования в январе–мае 2022 г. / Dynamics of the number of vacancies by level of education in January–May 2022

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

вакансий). В числе наиболее востребованных – специалисты по ИТ (11,7 % вакансий с дистанционной занятостью) и менеджеры по продажам и закупкам (11,5%). Далее следуют административные работники, специалисты в сфере образования и ухода за детьми, специалисты по персоналу (рис. 7).

С февраля по апрель 2022 г. по всем федеральным округам наблюдалось сокращение количества вакансий. Напротив, в мае отмечается их рост, наиболее ярко выраженный в Центральном федеральном округе (на 13 % по сравнению с апрелем 2022 г.), который является безусловным лидером по числу вакансий в январе–мае 2022 г. – более трети всех заявленных. На втором месте Приволжский федеральный округ – 18,7 %. Далее следуют Северо-Западный и Сибирский федеральные округа: 12 и 11,6 %, соответственно. На долю остальных федеральных округов приходится оставшаяся четверть общего количества вакансий (рис. 8).

Среди субъектов РФ первое место по количеству вакансий с большим отрывом занимает Москва, далее следуют Санкт-Петербург и Московская область. В число топ-10 также входят Краснодарский край, Свердловская область, Республики Татарстан и Башкортостан, Нижегородская, Новосибирская и Ростовская области (рис. 9).

Таблица 6 / Table 6

Топ-5 групповых вакансий в январе–мае 2022 г. / Top 5 group vacancies in January–May 2022

Групповые вакансии / Group vacancies	Количество вакансий / Number of vacancies	Медиана ЗП (от), руб. / Median salary (from), RUB	Медиана ЗП (до), руб. / Median salary (up to), RUB
Менеджеры по продажам и закупкам, включая руководителей	407 590	45 000	70 000
Продавцы	342 517	30 000	37 000
Инженеры, включая руководителей	196 144	50 000	60 000
Рабочие в промышленности	153 069	45 000	48 000
Водители транспортных средств	151 835	55 000	71 000
Рабочие в строительстве и ЖКХ	135 064	40 000	45 000

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

Таблица 7 / Table 7

Количество вакансий в январе–мае 2022 г. по уровню образования / Number of vacancies in January–May 2022 by level of education

Уровень образования / Level of education	Кол-во вакансий / Number of vacancies	Доля, % / Share, %
L1 – Высшее, Высшее +	717 704	15,3
L2 – Среднее специальное / профессиональное	2 090 061	44,4
L3 – Среднее общее или ниже	590 010	12,5
NL – Нет привязки к уровню образования / нет информации	1 288 757	27,4
Всего	4 703 621	100,0

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

Представленный в табл. 8 список топ-10 областей профессиональной деятельности с наибольшим количеством вакансий в январе–апреле 2022 г. охватывает в совокупности более 60 % общего количества вакансий. Следует отметить, что около четверти всех востребованных вакансий приходится на сферу услуг, торговлю, общепит. Далее с большим отрывом следуют административно-управленческая и офисная деятельность, сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности, транспорт, финансы и экономика, здравоохранение, ИКТ, образование и наука, строительство, электроэнергетика. Наиболее высокие зарплатные предложения работодателей характерны для сферы ИКТ, транспорта и строительства.

На рис. 10 представлена динамика наиболее востребованных вакансий по месяцам рассматриваемого периода в разрезе областей профессиональной деятельности.

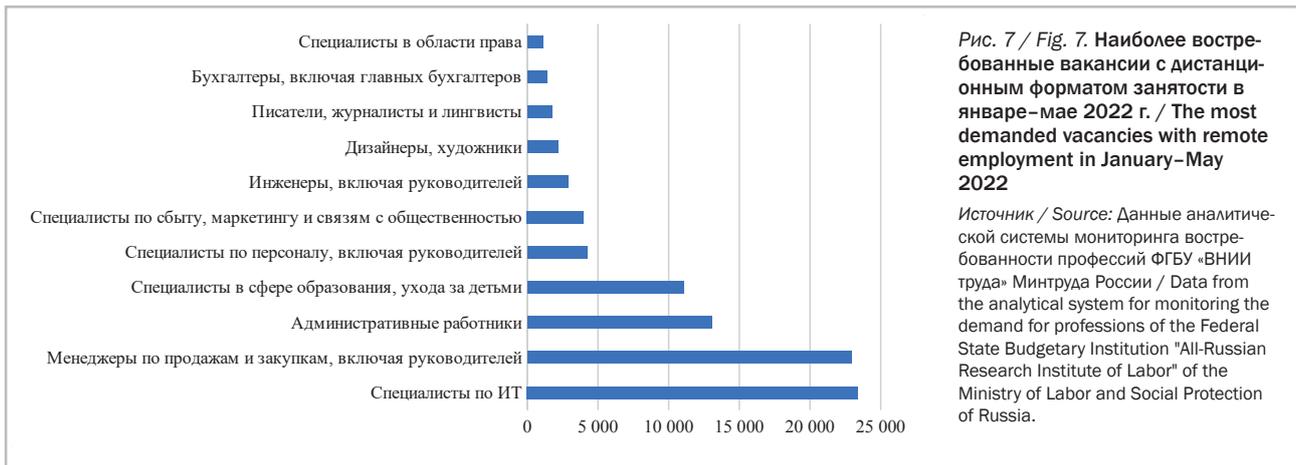


Рис. 7 / Fig. 7. Наиболее востребованные вакансии с дистанционным форматом занятости в январе–мае 2022 г. / The most demanded vacancies with remote employment in January–May 2022

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

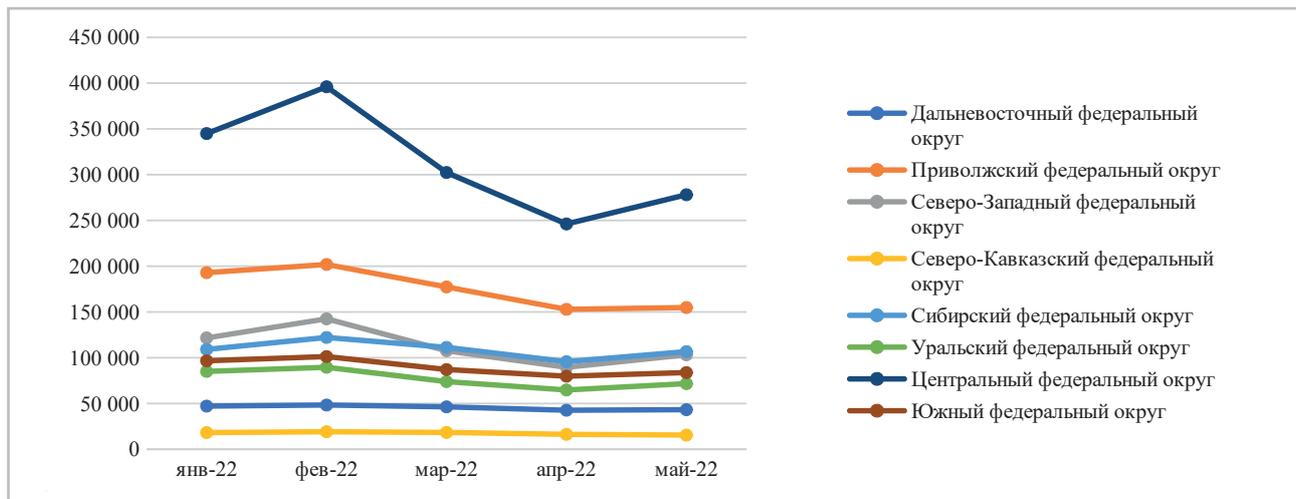


Рис. 8 / Fig. 8. Динамика количества вакансий по федеральным округам в январе–мае 2022 г. / Dynamics of the number of vacancies by constituent entities of Russia in January–May 2022

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

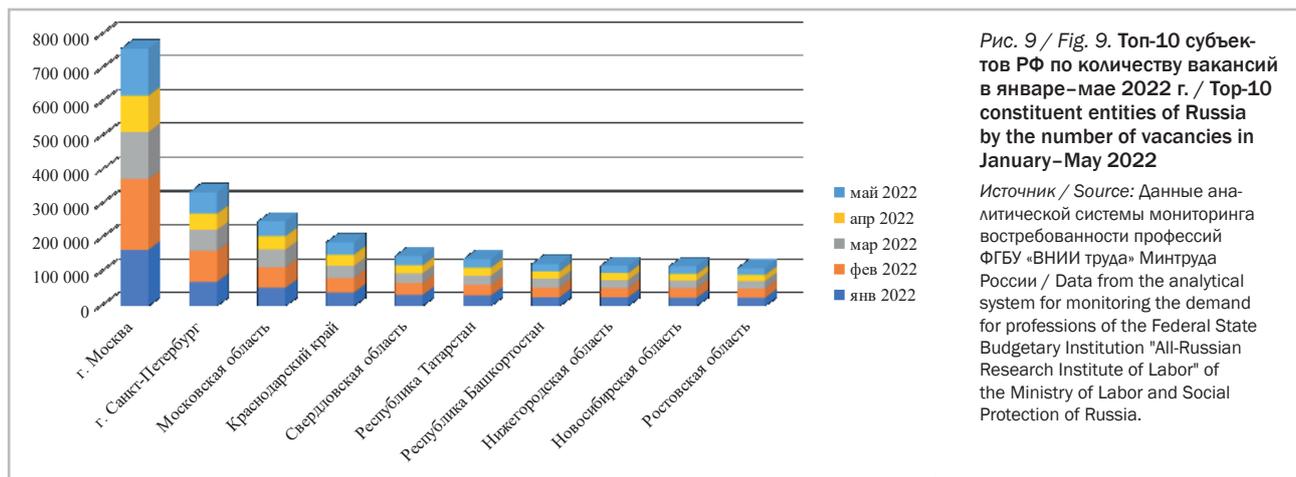


Рис. 9 / Fig. 9. Топ-10 субъектов РФ по количеству вакансий в январе–мае 2022 г. / Top-10 constituent entities of Russia by the number of vacancies in January–May 2022

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

ВЫВОДЫ

Обобщая представленные данные, отмечаем, что в течение 2021 г. наблюдалась тенденция восстановления роста спроса на рабочую силу. Общее количество заявленных вакансий в том году увеличилось на 27% по сравнению с 2020 г. и превысило в абсолютном выражении 10,3 млн.

Наиболее ярко выражена тенденция роста вакансий в Центральном, Приволжском, Северо-Западном и Сибирском федеральных округах. Напротив, в Северо-Кавказском ФО активность работодателей крайне низкая. По-прежнему в тройке лидеров по количеству вакансий – Москва, Санкт-Петербург и Московская область.

Таблица 8 / Table 8

Топ-10 индустрий работодателей по количеству вакансий в январе–мае 2022 г. / Top 10 employer industries by number of vacancies in January–May 2022

Наименование отрасли / Industry	Количество вакансий / Number of vacancies	Медиана ЗП (от), руб. / Median salary (from), RUB	Медиана ЗП (от), руб. / Median salary (from), RUB
1. Сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и пр.)	1 121 370	31 882	40 000
2. Административно-управленческая и офисная деятельность	405 440	37 180	50 000
3. Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности	316 561	40 000	47 489
4. Транспорт	283 104	58 800	80 000
5. Финансы и экономика	189 174	40 000	45 000
6. Здравоохранение	174 465	35 000	45 000
7. Информационные и коммуникационные технологии	120 146	60 000	100 000
8. Образование и наука	108 278	20 000	25 000
9. Строительство	111 074	48 500	60 000
10. Электроэнергетика	76 700	38 500	43 000

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

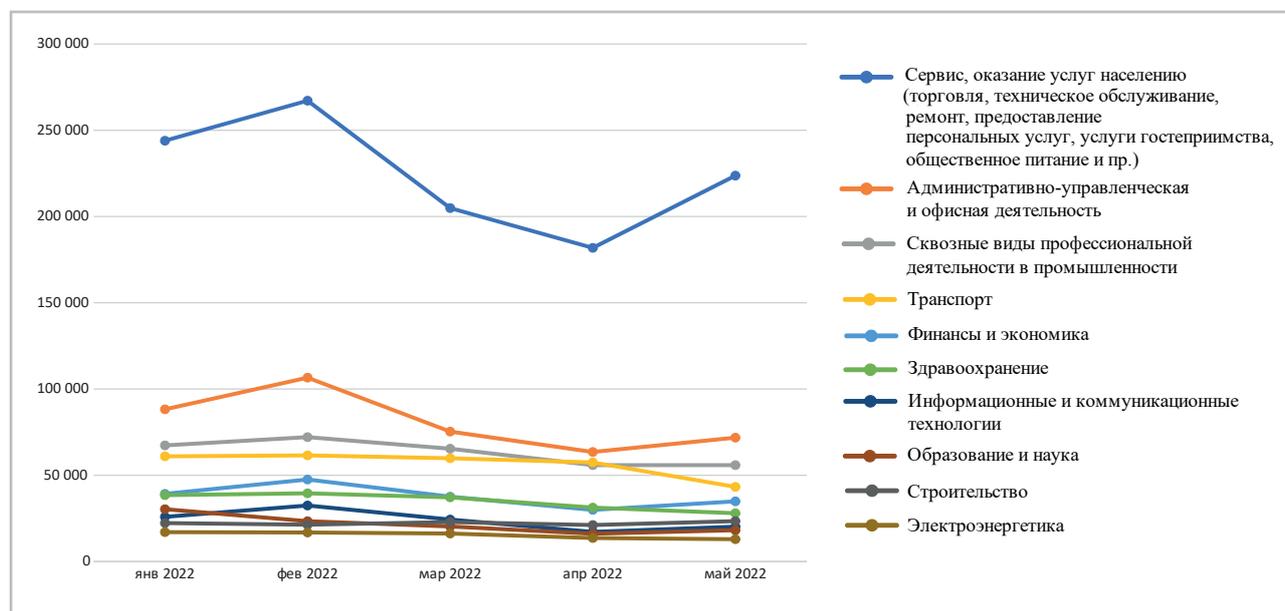


Рис. 10 / Fig. 10. Топ-10 субъектов РФ по количеству вакансий в январе–мае 2022 г. / Top 10 constituent entities of Russia by the number of vacancies in January–May 2022

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

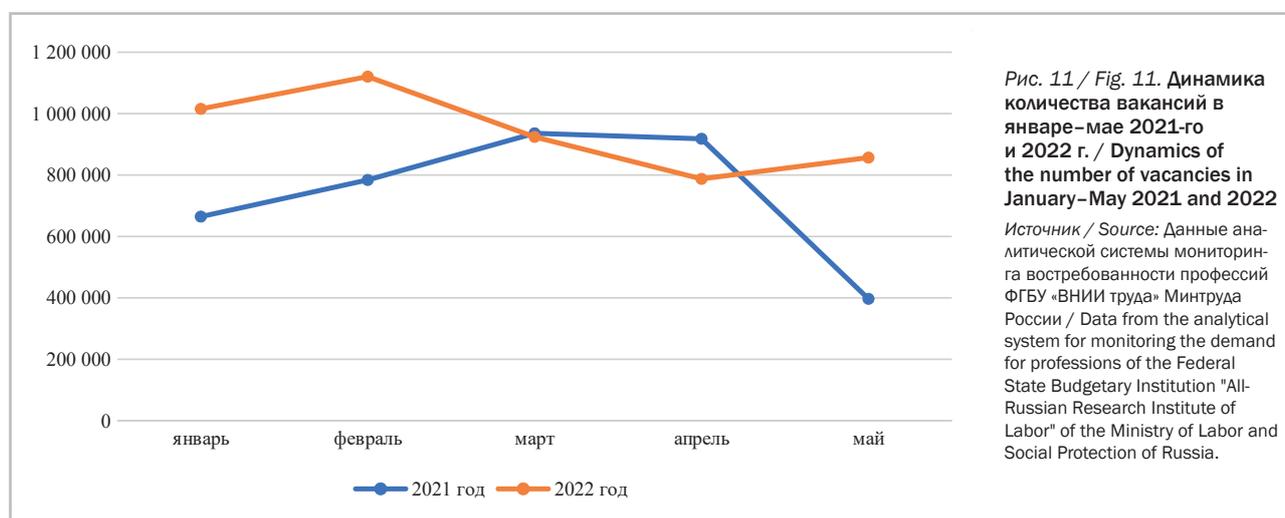


Рис. 11 / Fig. 11. Динамика количества вакансий в январе–мае 2021-го и 2022 г. / Dynamics of the number of vacancies in January–May 2021 and 2022

Источник / Source: Данные аналитической системы мониторинга востребованности профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России / Data from the analytical system for monitoring the demand for professions of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia.

В числе основных и наиболее активных – работодатели из крупнейших розничных торговых сетей и организаций, оказывающих различного рода услуги, производственной и строительной сферы, ЖКХ, и, соответственно, в перечне самых востребованных профессий – менеджеры по продажам и закупкам, инженеры, продавцы, рабочие промышленности и строительства.

Самый высокий уровень предложений по заработной плате – в организациях строительства, недвижимости, ИТ-индустрии, телекоммуникации, связи, а также на транспорте, в автобизнесе, логистике, ВЭД, в сфере бизнес-услуг и консалтинга. Самый низкий – в науке, образовании и повышении квалификации, здравоохранении, спорте и социальном обеспечении.

Как и в предыдущем, в 2021 г. среди работодателей по-прежнему актуален запрос на дистанционный формат занятости. Доля вакансий с дистанционной формой занятости в 2021 г. составила 4,3% от общего количества. Наибольший спрос у работодателей в 2021 г. наблюдался на специалистов со средним профессиональным образованием (более 45% от общего количества размещенных на сайтах вакансий).

Таким образом, рост количества вакансий в июне 2021 г. свидетельствует об оживлении активности на национальном и региональных рынках труда. Количество вакансий в январе – мае 2022 г. было на 1 млн больше, чем в аналогичном периоде 2021 г. Динамика количества вакансий имела однонаправленный характер только в январе, в остальные месяцы носила противоположный характер (рис. 11).

Проявившиеся в январе – феврале 2022 г. позитивные тенденции увеличения активности работодателей с точки зрения роста спроса на рабочую силу сменились в марте – апреле 2022 г. на противоположные. Под влиянием ряда объективных причин количество вакансий стало сокращаться как в относительном, так и в абсолютном выражении по областям профессиональной деятельности, по федеральным округам и входящим в них субъектам РФ. В мае наметился рост вакансий, что может быть обусловлено оживлением активности работодателей в области импортозамещающих производств, секторе ИКТ, здравоохранении.

В силу инерционности процессов, протекающих на рынке труда, по-прежнему в числе наиболее востребованных работодателями специалисты со средним профессиональным образованием: менеджеры, продавцы, водители автотранспортных средств, рабочие промышленности и строительства.

Структурная трансформация ряда отраслей и производств скорее всего приведет в ближайшей перспективе к дальнейшему сокращению спроса на работников сферы услуг, торговли и родственных сфер деятельности и росту потребности в представителях инженерных специальностей, ИТ-специалистах и других работниках высокотехнологического сектора экономики.

Исследования по определению востребованных профессий на региональном рынке труда в сочетании с результатами регулярных социологических опросов позволяют определять востребованные на региональном рынке труда профессии, а также отдельные компетенции или их сочетания (набор компетенций) для организации обучения и переподготовки кадров, в том числе для опережающей профессиональной подготовки; выявлять возможности трудоустройства и потребности в обучении определенных категорий работников; определять актуальные для работодателей формы занятости работников в профессиональном разрезе.

Практическое применение результатов исследования на основе аналитической системы мониторинга востребованных профессий ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России заключается:

- в обеспечении обоснованности управленческих решений по распределению внутренних трудовых ресурсов;
- в обеспечении точности прогноза по заказу на подготовку кадров в организациях профессионального образования;
- в обеспечении поддержки профессионального выбора граждан.

Полученные данные могут быть использованы федеральными и региональными органами власти при определении потребности в рабочей силе в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе, а также в целях мониторинга ситуации на рынке труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Слинков А. М. Мониторинг как управленческий процесс: принципы, методы, функции // Научные ведомости. Серия «Экономика. Информатика». 2016;2(223)вып.37:63–70.
2. Кузьмин М. Н. Мониторинг как составная часть процесса информационного обеспечения процесса управления. URL: 17_Kuzmin.pdf (mrsu.ru) (дата обращения: 12.05.2022).
3. Коптева К. В., Савина Н. М. Апробация типовой методики мониторинга профессионально-квалификационной сферы и определения кадровых потребностей в Курской области // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021; 12–13 (80):107–112.
4. Савина Н. М. Опыт участия Курской области в апробации типовой методики мониторинга профессионально-квалификационной сферы и определения кадровых потребностей // Педагогический поиск. 2022;(1):25–29.
5. Питухин Е. А., Мороз Д. М., Астафьева М. П. Прогнозирование кадровых потребностей региональной экономики в разрезе профессий // Экономика и управление. 2015;7(117):41–49.
6. Симакова А. В., Степуть И. С., Питухин Е. А. Система образования и кадровая потребность арктических регионов России: профессиональный разрез // Перспективы науки и образования. 2019;5(41):492–502.
7. Русина А. Н., Карпычева О. В., Филимонок И. В. Выявление востребованных профессий и направлений подготовки на региональном рынке труда // Креативная экономика. 2017;11(11):1145–1156.
8. Окунькова Е. А. Востребованность кадрового потенциала как основа инновационного развития экономики // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2017;6(96):66–70.
9. Волкова А. Ю., Каленик Е. Н. Сбалансированность спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов как фактор эффективного развития государства // Симбирский научный вестник. 2019;3(37): 86–90.
10. Волошина И. А., Козлова Л. В., Новиков П. Н. Модель выявления востребованности профессий: ключевые параметры и некоторые особенности // Социально-трудовые исследования. 2019;4(37):106–119.
11. Волошина И. А., Савина Н. М., Козлова Л. В. Топ-50 востребованных на рынке труда профессий, требующих среднего профессионального образования: опыт применения и подходы к актуализации // Федерализм. 2020;25(4)(100):189–199.
12. Волошина И. А., Джума В. И. Спрос на рынке труда в первом полугодии 2021 года: результаты исследования вакансий // Вопросы устойчивого развития общества. 2021;(10):169–181.
13. Волошина И. А., Перова И. Т. Новые и развивающиеся профессии: определение понятий и методы выявления // Актуальные вопросы современной экономики. 2021;(12):1351–1365.
14. Куликова М. А., Антонова В. С. Новые перспективные профессии на современном рынке труда // Аспирант. Приложение к журналу «Вестник Забайкальского государственного университета». 2020;(14)2):47–50.
15. Волошина И. А., Новиков П. Н. Подходы к классификации профессий в целях разработки профессиональных стандартов // Актуальные вопросы современной экономики. 2019;(2):57–62.

REFERENCES

1. Slinkov A.M. The monitoring as management process: Principles, methods and functions. Nauchnye vedomosti. Seriya ekonomika. Informatika = Series "Economy. Informatics". 2016; 37(2(223)):63-70. (In Russ.).
2. Kuz'min M.N. Monitoring as an integral part of the process of information support of the management process.URL.: 17_Kuzmin.pdf (mrsu.ru) (accessed on 12.05.2022 g.). (In Russ.).
3. Kopteva K.V., Savina N.M. Approbation of a standard methodology for monitoring the professional qualification sphere and determining personnel needs in the Kursk region. Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire = Actual Scientific Research in the Modern World. 2021;12-13(80):107-112. (In Russ.).
4. Savina N.M. The experience of the participation of the Kursk region in approbation of a typical methodology for monitoring the professional and qualification sphere and determining personnel needs. Pedagogicheskii poisk = Pedagogical Search. 2022;(1):25-29. (In Russ.).
5. Pitukhin E.A., Moroz D.M., Astaf'eva M.P. Forecast of Personnel Needs by Occupation for the Regional Economy. Ekonomika i upravlenie = Economics and Management. 2015;7(117):41-49 (In Russ.).
6. Simakova A.V., Stepus' I.S., Pitukhin E.A. The education system and staffing requirements of the Arctic region of Russia a professional perspective. Perspektivy nauki i obrazovaniya = Prospects of Science and Education. 2019;5(41):492-502. (In Russ.).
7. Rusina A.N., Karpycheva O.V., Filimonenko I.V. Identifying high demand occupation and areas of training on the regional labor market. Kreativnaya ekonomika = Creative Economy. 2017;11(11):1145-1156. (In Russ.).
8. Okun'kova E.A. Demand for human resource potential as a basis for innovative development of economy. Vestnik Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G.V. Plekhanova = Bulletin of the Russian Economic University. G.V. Plekhanov. 2017;6(96):66-70. (In Russ.).
9. Volkova A.Yu., Kalenik E.N. Balance of supply and demand in the labor market as a factor of the effective development of the state. Simbirskii nauchnyi vestnik = Simbirsk Scientific Bulletin. 2019;3(37):86-90. (In Russ.).
10. Voloshina I.A., Kozlova L.V., Novikov P.N. The model of revealing the demand for professions: key parameters and some features. Social and Labor Research. 2019;4(37):106-119. (In Russ.).
11. Voloshina I.A., Savina N.M., Kozlova L.V. Top 50 professions in demand requiring a secondary vocational education: Experience of application and approaches update. Federalizm = Federalism. 2020;25(4)(100):189-199. (In Russ.).
12. Voloshina I.A., Dzuma V.I. Labor market demand in the first half of 2021: Job offers research results. Voprosy ustoychivogo razvitiya obshchestva = Issues of Sustainable development of Society. 2021;(10):169-181. (In Russ.).
13. Voloshina I.A., Perova I.T. New and developing professions: definition of concepts and methods of detection. Aktual'nye voprosy sovremennoi ekonomiki = Actual Issues of Modern Economics. 2021;(12):1351-1365. (In Russ.).
14. Kulikova M.A., Antonova V.S. New and promising professions in the modern labour market. Aspirant. Prilozhenie k zhurnalu Vestnik Zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Postgraduate student. Supplement to the Journal "Bulletin of the Transbaikal State University". 2020;(14)2):47-50. (In Russ.).
15. Voloshina I.A., Novikov P.N. Approaches to the classification of professions in order to develop professional standards. Aktual'nye voprosy sovremennoi ekonomiki = Actual Issues of Modern Economics. 2019;(2):57-62. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ирина Александровна Волошина – кандидат психологических наук, директор по развитию систем профессиональных квалификаций, Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

Irina A. Voloshina – Cand. Sci. (Psychol.), Director of Development of Professional Expertise Systems, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.
<https://orcid.org/0000-0002-5405-3699>
 i_voloshina@vcot.info



Владимир Иванович Джума – директор Центра цифровой трансформации и анализа данных, Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

Vladimir I. Dzhuma – Director of the Center of Digital Transformation and Data Analysis, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.
<https://orcid.org/0000-0002-1688-5451>
 vladimir@vcot.info



Ирина Ивановна Мухина – кандидат экономических наук, эксперт, Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

Irina I. Mukhina – Cand. Sci. (Econ.), Expert, FSBI All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia.
<https://orcid.org/0000-0002-1257-9764>
 mykhina_ir@vcot.info

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Волошина И. А. – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; формулирование выводов; текстовое представление результатов исследования.

Джума В. И. – научное руководство темой исследования, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

Мухина И. И. – критический анализ литературы, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; текстовое и графическое представление результатов исследования; редактирование общих выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Voloshina I. A. – definition of the problem; development of the conceptual framework of the article; theoretical part; methods and directions of research; critical analysis of the literature; conclusions; textual and graphical representation of the research results.

Dzhuma V. I. – scientific management of the research topic, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Mukhina I. I. – critical analysis of the literature, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 08.07.2022; после рецензирования 20.07.2022, принята к публикации 21.07.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 08.07.2022; revised on 20.07.2022 and accepted for publication on 21.07.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-131-140

УДК 378.143.5:331.548

JEL A10, I21, Y10

РОЛЬ ГОДИЧНОГО ПЕРЕРЫВА (GAP YEAR) МЕЖДУ ШКОЛОЙ И ПОСЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОВАНИЕМ В ДАЛЬНЕЙШЕМ ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

А.Г. Тулегенова, А.Ф. Мамедлаева

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»
Симферополь, Республика Крым, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – популярный на сегодняшний день у молодежи годичный перерыв (Gap Year) между школой и последующим образованием. **Цель** работы – детальное изучение данного феномена и его влияния на выбор молодыми людьми будущей специальности. Актуальность исследования обусловлена тем, что современные абитуриенты испытывают трудности при выборе направления профессиональной подготовки. **Научная новизна** состоит в определении места и роли феномена годичного отпуска в образовательном пространстве Российской Федерации. Используются **методы**: общенаучные (анализ, систематизация и обобщение) и эмпирические. В качестве информационных источников использованы зарубежные публикации, данные Росстата и Минобрнауки РФ, результаты социологического исследования, проведенного авторами данной статьи. **Результаты** исследования позволили определить причины роста популярности годичного перерыва среди зарубежного студенчества и недостаточной осведомленности о наличии такого перерыва среди российской учащейся молодежи. Авторы делают **вывод** о необходимости упрощения технологии предоставления годичного отпуска с целью его практической реализации в образовательном пространстве Российской Федерации.

Ключевые слова: gap year; выбор профессии; годичный перерыв; проблемы вузовского образования; годичный отпуск; динамика количества абитуриентов; трудоустройство выпускников вузов.

Для цитирования: Тулегенова А.Г., Мамедлаева А.Ф. Роль годичного перерыва (Gap year) между школой и последующим образованием в дальнейшем выборе профессии. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):131-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-131-140.

ORIGINAL PAPER

HOW A GAP YEAR CAN HELP TO MAKE A CAREER CHOICE

A.G. Tulegenova, A.F. Mamedlaeva

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
“V. I. Vernadsky Crimean Federal University” Simferopol, Republic of Crimea, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the Gap Year, which is currently popular among young people. **The aim** of the study is to examine this phenomenon in detail and to consider its impact on young people's career choices. The relevance of the research is due to the fact that modern prospective students experience difficulties when choosing their career paths. **The scientific novelty** consists in determining the place and role of the gap year phenomenon in the Russian educational space. The research includes general scientific **methods** such as analysis, systematization, and generalization, and empirical methods. As sources of information, foreign publications, data from Rosstat and the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, and the results of a sociological study conducted by the authors were used. **The findings** of the paper made it possible to determine the reasons for the growing popularity of a gap year among foreign students and insufficient awareness of it among Russian students. The authors **conclude** that it is necessary to simplify the technology for granting a year-long break in order to put it into practice in the educational space of the Russian Federation.

Keywords: a gap year; career choice; a year-long break; problems of higher education; a sabbatical year; dynamics of the number of prospective students; employment of graduates of higher education.

For citation: Tulegenova A.G., Mamedlaeva A.F. How a gap year can help to make a career choice. *Social and labor research*. 2022;48(3):131-140. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-131-140.

ВВЕДЕНИЕ

В определенный период жизни, как правило, после окончания школы, большинство молодых людей задается вопросом о том, какую профессию выбрать. Решение этого вопроса осложняется целым рядом факторов. Так, например, на се-

годняшний день в мире насчитывается около 400 тыс. профессий, и можно предположить, что у вчерашних школьников нет четкого представления о специфике и содержании каждой из них. Поэтому становится понятным почему в западных странах в последние десять лет приобрел популярность

такой феномен как *gap year*, т. е. «годовой перерыв» между школой и последующим образованием, во время которого подросток занимается самообразованием, планированием дальнейшей учебы, отдыхом. По мнению К. Пиддок [1] время между школой и университетом молодые люди используют для того, чтобы изучить мир, определиться с будущей профессией и возможностями карьерного роста. Э. Джонс [2] определяет *gap year* как перерыв в учебе длительностью от 3 до 24 месяцев. Э. Кинг [3], анализируя исследуемый авторами временной промежуток, диагностирует роль этого феномена как возможность для перехода личности в период молодой зрелости.

Следует отметить, что его семантический эквивалент в русском языке отсутствует, поэтому авторы статьи прибегают к описательному переводу, поскольку данный термин не соответствует в полной мере и формулировке «академический отпуск», поскольку (согласно «Положению о порядке предоставления академических отпусков») – это отпуск, предоставляемый обучающимся в связи с невозможностью освоения образовательной программы высшего образования в университете по медицинским показаниям, семейным и иным обстоятельствам¹. Данное определение наглядно демонстрирует что, используемый в отечественной образовательной практике термин «академический отпуск» далек по смыслу от *gap year*.

Таким образом, *gap year* (также известный как *sabbatical year*) понимается как период времени, длиной в академический или обычный год, после окончания школы и поступлением в вуз, дающий возможность выпускникам школ и будущим студентам принять взвешенное решение о том, чему посвятить свою дальнейшую трудовую деятельность².

Понятие *gap year* возникло еще в 60-е года XX в. в Великобритании. В 1967 г. Николас Маклин-Бристол создал организацию Project Trust, которая отправила трех добровольцев из Великобритании в Эфиопию. Целью этой поездки являлась помощь в развитии африканской страны, и, одновременно, – повышение профессиональной квалификации самих добровольцев. Через пять лет в Ридинге, графстве Беркшир, была создана, ставшая впоследствии международной, организация Gap Activity Projects (ныне Lattitude Global Volunteering), которая в рамках программы *gap*

year отправляла британскую молодежь по всему миру. А в 1969 г. в Вустере, штат Массачусетс, Томасом Дюбом была основана первая организация Дунаму, целью которой признавалось формирование у молодых людей уверенности в своих силах и осознание ими той роли, которую они играют в обществе.

В 1980-е гг. идею *gap year* в США продвигал Корнелиус Х. Булл, полагавший, что студентам необходимо давать больше времени для индивидуального роста и развития практических навыков, необходимых в будущем. Показательно, что в некоторых учебных заведениях на этот период были разработаны программы обучения, финансирование которых брали на себя сами учебные заведения. Многочисленные доказательства полезности «годового отпуска» для студентов привели к тому, что это направление стали активно поддерживать и развивать вузы Великобритании, некоторых странах Европы, Австралии и США. На сегодняшний день о бурно развивающейся индустрии программ *gap year* в западных странах свидетельствуют многочисленные публикации и справочники, а также многолетняя деятельность Ассоциации Gap Year, признанной Министерством юстиции США и Федеральной торговой комиссией США³.

Помимо прочего, рост популярности данной практики, по мнению К. Симпсона [4], подтверждается и большим количеством коммерческих компаний, которые занимаются организацией *gap year*, и многочисленным числом молодежи, использующим его. И хотя стереотипное представление о феномене «промежуточного года» предполагает обязательную поездку для работы в другую страну, М. Кутзее и С. Бестер [5] указывают, что ключевым моментом является участие молодого человека в значимой деятельности во время перерыва, например, в работе, даже в пределах своей страны, или путешествии.

В своем исследовании Э. Джонс [6] выделяет семь основных вариантов *gap year*, отражающих соотношение между перерывами на образование, обучение или трудоустройство, в системе образования Великобритании:

1. Категория А.

• К подкатегории А1 относятся студенты, которые берут промежуточный год после завершения обучения на уровне GCSE (Сертификат об окончании среднего образования). Затем молодые люди могут продолжить обучение в школе,

¹ Положение о порядке предоставления академических отпусков и иных отпусков студентам, аспирантам от 08.11.2013 № 41-Д, с изменениями № 1 от 28.02.2020.

² Gap year [Electronic Resource]. – URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Gap_year (Access date: 14.05.2022).

³ Gap Year Research, Data, and Benefits [Electronic Resource]. – URL: <https://www.gapyearassociation.org/gap-year-research/>. (Access date: 14.05.2022).

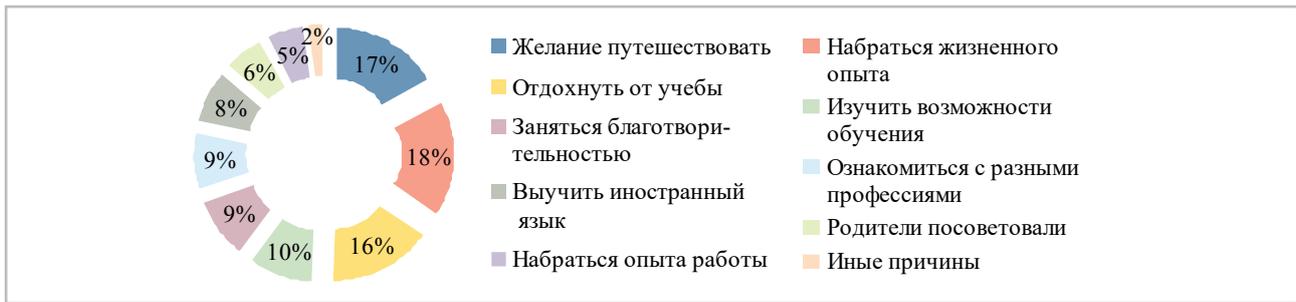


Рис. 1 / Fig. 1. Причины, по которым англоязычные студенты выбирают gap year вместо поступления в высшие учебные заведения / Reasons why English-speaking students choose a gap year instead of entering universities

Источник / Source: Gap Year Research, Data, and Benefits // <https://www.gapyearassociation.org/gap-year-research>

чтобы перейти впоследствии к оплачиваемой работе или профессиональной подготовке.

- Студенты из подкатегории А2 - это молодые люди, которые решают взять промежуточный год во время обучения в шестом классе школы или учебы в системе дополнительного образования.

- Подкатегория А3 – это учащиеся, которые берут промежуточный год из-за обстоятельств, изменившихся в конце обучения в школе (предумали поступать в университет, решили начинать рабочую деятельность сразу после окончания школы и пр.) Однако наиболее распространенной причиной в этом случае является школьная неуспеваемость по предметам, затрудняющая поступление в вуз. А. Мартин [7] утверждает, что неуверенность после окончания школы и более низкий уровень академической мотивации, вкуче с низкой успеваемостью, полом и возрастом, побуждают будущих студентов пропустить год, что положительно сказывается на академической мотивации абитуриентов.

II. Категория В.

Перерыв обучения в бакалавриате (В1) и аспирантуре (В2), в зависимости от содержания академических программ, предполагает 12-месячный в первом и 6-месячный во втором случаях отпуск. К подкатегории В2 относится подавляющее большинство аспирантов, так как, обучающиеся, изучающие языки, проводят часть или же весь год в странах, где говорят на этих языках. А студенты медицинских факультетов в течение этого времени проходят стажировки, связанные с получением квалификации.

III. Категория С «Отдых непосредственно после вуза».

Категория С подразумевает студентов старше 21-25 лет, которые после окончания бакалавриата или же аспирантуры берут перерыв перед последующим трудоустройством или дальнейшим продолжением университетского курса.

IV. Категория D.

К подкатегориям D1 «Перерыв в обучении после окончания аспирантуры» и D2 «Аспирантура в сочетании с изучением курса» можно отнести выпускников, получивших первое высшее образование и обучающихся в аспирантуре. Традиционно в D2 входят аспиранты, осваивающие программы профессионально-технического и академического характера и получающие научную степень магистра или доктора философии.

V. Категория E «Перерыв из-за трудоустройства».

В категорию E попадают молодые люди с различным уровнем образования и профессиональной подготовки, которые в настоящее время активно работают, и именно поэтому берут gap year.

VI. Категория F «Отдых».

Категория F, предполагает отпуск непосредственно после стажировок и тренингов, которые проходят молодые люди, получающие профессиональную подготовку, а не высшее образование.

VII. Категория G или «Особая программа gap year».

Программа G допускает более сложные жизненные обстоятельства, например, тяжелая утрата, болезнь и пр. Люди, относящиеся к этой категории, могут приостановить процесс обучения или работы, а спустя некоторое время вновь вернуться к образовательным программам или трудоустройству, что не позволяет однозначно отнести их gap year к одной из вышеперечисленных категорий [7].

По данным ежегодного провайдера программы State of the Field и консультанта Gap Year (Annual State of the Field Program Provider and Gap Year Counselor)⁴ в 2021 г. число студентов,

⁴ Annual State of the Field Program Provider and Gap Year Counselor Report 2021 // URL: <https://www.gapyearassociation.org/wp-content/uploads/2021/11/2021-State-of-the-Field-Provider-and-Counselor-Report.pdf> (Access date: 14.05.2022).

Таблица 1 / Table 1

Количество учащихся (чел.) в учебных заведениях очной формы обучения с 2019 по 2021 гг. / The number of students (persons) in full-time education institutions from 2019 to 2021

Показатели / Indicators	Годы / Years			Отклонения (2021 г. к 2020 г.) / Deviations (2021 compared to 2020)	
	2019	2020	2021	чел. / num.	%
Подано заявлений за счет бюджетных ассигнований (программы бакалавриата)	2 354 435	2 683 452	3 294 305	↑610 853	122,8
Принято в вузы, всего (программы бакалавриата)	418 450	423 368	429 732	↑6 364	101,5
Численность студентов 1 курса	428 171	428 959	455 172	↑26 213	106,1
Численность студентов 2 курса	389792	400 823	391 933	↓8 890	97,8
Численность студентов 3 курса	343 514	359 649	362 051	↑2 402	100,7
Численность студентов 4 курса	327 678	325 126	339 190	↑14 064	104,3
Численность студентов 5 курса	19 897	23 514	25 346	↑1 832	107,8
Численность студентов 6 курса	3	10	3	↓7	30
Итого на всех курсах	1 509 055	1 538 081	1 573 695	↑35 614	102,3
Продолжили обучение по программам бакалавриата	661	481	902	↑421	187,5
Продолжили обучение по программам специалитета	176	88	30	↓58	34,1
Продолжили обучение по программам магистратуры	86 759	83 701	82 672	↓1 029	98,8
Всего обучались за счет бюджетных ассигнований	192 177	178 958	173 307	↓5 651	96,8

Источник / Source: Данные Минобрнауки России / Data of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation // <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>

использовавших gap year, увеличилось по сравнению с 2020 г. на 38 %. В 2020 г. их численность составила 1 531 чел., а в 2021 г. – 2 113 чел. Из них 77 % – студенты США, 2 % – Канады, 21 % – иных иностранных государств. Интересно, что согласно отчетам, предоставленными в Ассоциацию Gap Year⁵ двадцатью тремя организациями-провайдерами, большую часть выпускников, взявших годичный отпуск, составляют девушки (58 %). А наиболее популярными направлениями для проведения gap year были выбраны США, Ирландия, Израиль и Коста-Рика (данные 2020-2021 гг.). Кроме того, Американская ассоциация Gap Year (American Gap Year Association) [8], обнаружила, что 98 % студентов признают «упущенный» год в качестве безусловной возможности, позволившей им вырасти как личность, а 73 % респондентов ответили, что этот период помог им лучше подготовиться к поступлению в вуз. В 2017 г. от 30 до 40 тыс. студентов брали отпуск на семестр или более продолжительный срок. При этом, согласно статистическим данным Consumer News and Business Channel 90 % студентов, которые отложили учебу на год, вернулись к ней по окончании «отпуска».

Наиболее распространенными причинами использования иностранными студентами «годичного отпуска» (рис. 1) являются следующие:

Первое место занимает желание набраться жизненного опыта. За ним, с небольшой разницей, следуют тяга к путешествиям и желание надлежащим образом отдохнуть от учебы в школе. При этом, в большинстве случаев, обучающиеся желают разнообразить свое окружение, сменить обстановку, найти новых друзей. Есть также и те, кто вдохновился опытом своих друзей и знакомых, испытавших преимущества и недостатки годичного перерыва в учебе.

Эксперты отмечают: воспользовавшиеся так называемым годичным отпуском (по сравнению с теми, кто поступил в вуз) воспринимаются окружающими как «более зрелые, более самостоятельные и независимые» [9]. Многочисленные форумы и блоги оговаривают и иные преимущества рассматриваемого феномена⁶:

1) появляется время на глубокое изучение того, что действительно интересно обучающемуся. Можно развивать свои способности в живописи, музыке, спорте, иностранном языке, кулинарии и пр., которые во время учебы уходили на второе место;

2) на протяжении этого года можно путешествовать, что позволяет значительно расширить свой кругозор, изучить различные социокультуры, сформировать целостную картину мира, приобрести ряд самостоятельных навыков, которые будут полезны в будущем;

3) можно также трудоустроиться, чтобы уз-

⁵ Признанное Министерством юстиции США и Федеральной торговой комиссией США некоммерческое сообщество преподавателей, студентов и вузов, участвующих в реализации программы годичных отпусков, объединены общей идеей – сделать такой год доступным для каждого выпускника старшей школы.

⁶ 10 Pros And Cons Of Taking A Gap Year // <https://www.thescholarshipub.org.uk/pros-and-cons-of-a-gap-year/>

Таблица 2 / Table 2

Движение студентов очной формы обучения (чел.) по программам бакалавриата за 2019–2021 гг. / The movement of full-time students (persons) in Bachelor's degree programmes in 2019–2021

Показатели / Indicators	Годы / Years			Отклонения (2021 г. к 2020 г.) / Deviations (2021 compared to 2020)	
	2019	2020	2021	чел. / num.	%
Всего пришло студентов	65 810	59 194	57 727	↓1 467	97,5
Всего ушло студентов	176 992	162 264	184 431	↑22 167	113,7
из них:					
переведено на другие формы обучения данной образовательной организации на программы того же уровня	25 058	25 728	22 072	↓3 656	85,8
переведено в другие образовательные организации высшего образования на программы того же уровня	16 704	14 521	15 488	↑967	106,7
по болезни	498	251	682	↑431	271,7
добровольно оставили образовательную организацию (бросили учебу)	47 939	45 205	54 128	↑8 923	119,7
Отчислено:					
по неуспеваемости	56 741	46 441	60 736	↑14 295	130,8
отчислено в виде меры дисциплинарного взыскания	1 192	985	951	↓34	96,5
отчислено из-за просрочки оплаты обучения	7 708	7 487	9 536	↑2 049	127,4
выбыло по другим причинам	21 152	21 646	20 838	↓808	96,3

Источник / Source: Данные Минобрнауки России / Data of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation // <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed>

нать свои сильные и слабые стороны, связанные с профессиональной деятельностью. Кроме того, оплачиваемая по контракту работа, в период годичного отпуска, позволяет накопить средства для последующего обучения;

4) будущие студенты могут заняться волонтерской деятельностью в сфере медицины, экологии, культуры, где представлены разнообразные программы и курсы. Возможно, это тяжелый, но достаточно полезный жизненный опыт.

Вышеперечисленные преимущества годового отпуска не только способствуют личностному росту будущего абитуриента, но и являются хорошей базой для резюме, в котором помимо образования указывают опыт работы и наличие навыков⁷, что, безусловно, поспособствуют карьерному росту выпускника.

Однако у gap year есть и обратная сторона медали:

1) такого рода отдых отвлекает от долгосрочных целей. Без четкого представления о том, чем заняться после годичного отпуска, без грамотно поставленной цели, есть риск и вовсе бросить учебу;

2) хаотичный «отпуск» может оказаться далеким от первостепенных ожиданий, поэтому необходимо владеть высокими навыками планирования и быть готовым к некоторым неудачам;

3) будет существовать некое общественное давление. Не всякий родитель поймет подобную

инициативу. К тому же сверстники, поступившие в вузы или СПО, вливаются в новые референтные группы и в силу разницы интересов несколько отдаляются от не поступившего товарища. У «отпускника» может появиться чувство одиночества, к которому нужно быть морально готовым;

4) так или иначе, такой перерыв будет стоить некоторых вложений, в результате чего, будущий студент можете оказаться в затруднительном финансовом положении⁸.

ПЕРСПЕКТИВЫ РЕАЛИЗАЦИИ GAP YEAR В РОССИИ

Теперь о ситуации в нашей стране. Как показали данные опроса, проводимого с апреля по май 2019 г. среди 2179 российских соискателей популярного сайта HeadHunter⁹, только 5% граждан России становятся именно теми специалистами, которыми мечтали стать. Самыми распространенными причинами сложившейся ситуации являются: смена ценностных ориентаций, осознание собственной неготовности к исполнению профессиональных обязанностей, что, по мнению респондентов, обусловлено их недостаточными усилиями, прилагаемыми при освоении профессии, и, наконец, проблемы с трудоустройством без надлежащего опыта работы. Поэтому, согласно данным того же опроса, 37% респондентов в возрасте старше 25 лет за-

⁸ What is a Gap Year? // <https://leverageedu.com/blog/gap-year/>

⁹ Эксперты рассказали, сколько Россиян стали теми, кем мечтали в детстве // <https://ria.ru/20190625/1555876252.html>

Таблица 3 / Table 3

Распределение выпускников, окончивших образовательные организации в 2017–2019 гг. (тыс. чел.) / Distribution of graduates who graduated in 2017–2019 (thousand people)

Показатели / Indicators	Мужчины / Males	Женщины / Females	Всего / Total
Численность рабочей силы	1780,9	1703,3	3484,2
В т. ч.			
занятые	1589,6	1522,3	3111,9
безработные	191,4	181,0	372,4
Численность лиц, не входящих в состав рабочей силы	160,3	363,2	523,5
Уровень участия в рабочей силе (%)	91,7	82,4	86,9
Уровень занятости (%)	81,9	73,7	77,6
Уровень безработицы (%)	10,7	10,6	10,7
Имеют уровень образования:			
высшее	869,1	962,1	1831,1
среднее профессиональное	720,5	560,2	1280,7
Соответствие работы трудоустроенных выпускников специальности, полученной в образовательной организации высшего образования:			1831,1
соответствует (%)	-	-	70
не соответствует (%)	-	-	30

Источник / Source: Данные Федеральной службы государственной статистики / Rosstat data // <https://rosstat.gov.ru/>

явили, что точно изменили бы свою профессию, если бы появилась такая возможность, 24 % – скорее бы пошли на этот шаг, 17 % – скорее бы отказались что-то менять и лишь 12 % опрошенных ответили, что точно не изменили бы выбор своей профессии.

По данным Министерства образования Российской Федерации в 2021 г. было подано 3 294 305 заявлений на обучение за счет бюджетных средств по программам бакалавриата. Принято же было почти в 8 раз меньше – 429 732 абитуриента (табл. 1). Исходя из количества поданных заявлений самыми актуальными направлениями подготовки среди абитуриентов в 2021 г. стали: 09.03.01 «Информатика и вычислительная техника» (143 322 заявления), 38.03.01 «Экономика» (146 176 заявлений), а также 44.03.05 «Педагогическое образование с двумя профилями подготовки» (189 394 заявления от абитуриентов).

Из таблицы видно, что с каждым последующим годом обучения численность студентов уменьшается. Так, например, ко второму курсу бакалавриата остается только 83 % тех, кто учился на первом курсе. При этом, динамика роста количества абитуриентов за последние три года относительная невелика: численность молодых людей, принятых в вузы в 2021 г., выросла по сравнению с 2019 и 2020 гг. всего на 1,5 %. По-прежнему значительной остается разница между количеством поданных заявлений и числом абитуриентов, принятых в вузы, хотя само коли-

чество заявлений, поданных в 2021 г., выросло по сравнению с 2020 г. на 22,8 % (610 853 шт.).

Уменьшается и количество лиц, продолжающих получать образование по программе магистратуры. Кроме того, на протяжении последних трех отмечается заметное снижение числа студентов, продолживших обучение по программам специалитета. Их число уменьшилось на 65,9 % (табл. 2).

Количество выбывших студентов на протяжении всех трех лет преобладает над количеством вновь прибывших. Так, количество тех, кто оставил учебу на добровольной основе, в 2021 г. составило 54 128 человек. Этот показатель, по сравнению с показателем 2020 г., вырос на 19,7 %. Значительно (на 171,7 %) увеличился контингент студентов, оставивших учебу из-за болезни, что объясняется обстоятельствами, связанными с пандемией. Растет и число тех, кто не смог на коммерческой основе оплатить учебу в вузе, и вынужден был его покинуть. Этот показатель вырос на 27,4 %. В 2021 г. на 6,7 % (967 чел.) увеличилось число студентов, переведенных в другие образовательные организации на программы того же уровня высшего образования. Однако большая часть из покинувших вуз студентов составляют отчисленные за неуспеваемость: с 2020 по 2021 гг. их число выросло на 30,8 % (14 295 чел.).

Можно предположить, что многие из них – это те, кто в свое время не определился с выбором своей будущей профессии. По данным Е.С. Павленко, социолога, младшего научного сотрудни-

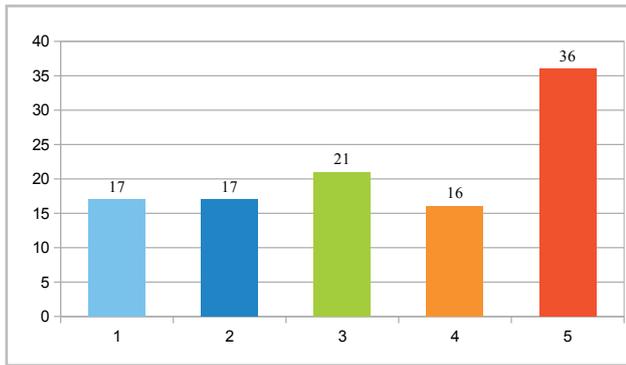


Рис. 2 / Fig. 2. Вероятность использования возможности годовичного перерыва российскими студентами / The probability of using a gap year by Russian students

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

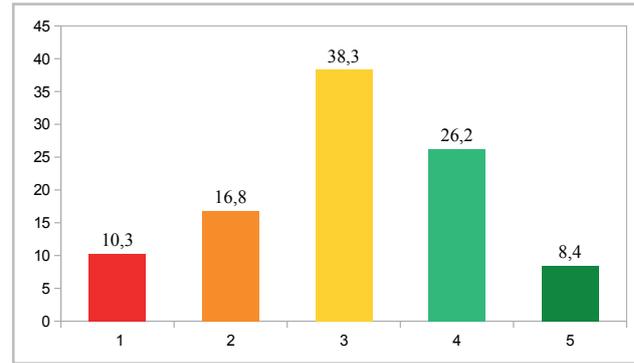


Рис. 3 / Fig. 3. Удовлетворенность студентов качеством получаемого образования (%) / The level of students' satisfaction with the quality of education services (%)

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

ка и преподавателя Центра культур социологии и антропологии образования Института образования НИУ ВШЭ более пяти тысяч школьников из 42 регионов РФ не знают, кем хотят стать в будущем¹⁰. Кроме того, эксперт отмечает, что при выборе профессии существует проблема неравенства: ученики с одинаковыми выпускными баллами выбирают разные траектории профессионального образования. Это обстоятельство связано с социальным положением семьи, уровнем образования родственников, влиянием ближайшего окружения. Свою лепту вносят неуверенность, страх не сдать ЕГЭ и не поступить в желаемый вуз. Ориентируясь на общественное мнение, школьники считают, что важно получить высшее образование, поступив хотя бы в какой-нибудь вуз. К тому же, зачастую, у абитуриентов отсутствуют и само осознание этих интересов, и четкое представление о профессиональной деятельности, реализующей эти интересы. Данная тенденция прослеживается как среди выпускников 11 классов, так и среди тех, кто выбирает СПО после 9-го класса. Как следствие, и в том, и в другом случае, к концу первого, началу второго года обучения приходит понимание студентами ошибочности своего выбора. Эйфория от поступления в вуз или техникум сменяется разочарованием и потерей интереса к учебе.

По данным Федеральной службы государственной статистики численность рабочей силы выпускников в 2020 г. составляла 3484,2 тыс. чел, а доля безработных студентов – почти 11 % от общего числа рабочей силы, при этом только 70 % работало по специальности (табл. 3).

Численность трудоустроенных студентов в 2019 г. была на 470,1 тыс. чел. (60 %) меньше, чем в 2017 г. На протяжении 2017-2019 гг. наблюда-

ется сокращение уровня занятости: в 2017 г. этот показатель был равен 82,9 %, а в 2019 г. – 70,6 %. Среди тех, кто работает по специальности, «львиную долю» составляют выпускники медицинских вузов (клиническая медицина (98 %), фармация (97 %), сестринское дело (96 %), а также получившие дипломы по музыкальному искусству (95 %), компьютерным и информационным наукам (87 %).

Не связали свою профессиональную карьеру с выбранным ранее направлением подготовки студенты архитектурных (52 %) и сельскохозяйственных вузов (46 %), а также изучавших политические науки и регионоведение – (54 %)¹¹.

Исходя из представленных данных, мы попытались определить зависимость выбора выпускниками школы будущей профессии от gap year. С этой целью среди 107 действующих и бывших студентов крымских вузов в феврале 2022 г. был проведен социальный опрос, позволивший выявить осведомленность студенческой аудитории о данном феномене. Анкета, содержащая 18 вопросов, была разработана авторами статьи.

Среди участников опроса (возраст 18–30 лет) 66,4 % составляли девушки и 33,6 % – молодые люди. Подавляющее большинство опрошенных – студенты дневной формы обучения, имеющие хорошую и даже отличную успеваемость (74 чел.) и/или уже завершившие учебу в вузе и работающие (41 чел.) от 18 до 30 лет.

70 % опрошенных ответили, что слышали о Gap Year. Однако только 10 из 107 человек ответили, что они брали такой отпуск, и всего 15 % респондентов указали, что у них есть знакомые, воспользовавшиеся такой возможностью. Полагаем, что эти знакомые могут быть иностранными студентами. 62,6 % опрошенных твердо уве-

¹⁰ Современные школьники не знают, кем хотят стать // <https://ioe.hse.ru/news/300366606.html>.

¹¹ Данные Федеральной службы государственной статистики // <https://rosstat.gov.ru/>

рены в том, что молодых людей, бравших когда либо Gap Year, – немного. А почти у 22 % этот вопрос вызвал затруднения.

Следующий вопрос был сформулирован таким образом: «Если бы у Вас была возможность, Вы бы взяли перерыв после школы, чтобы всерьез задуматься о своем будущем, работе, карьере?». Для ответа была предложена градуированная шкала, где ответ «1» означал «определенно, нет», а «5» – «определенно, да» (рис. 2). Исходя из полученных ответов видно, что большинство все же отдало бы предпочтение такому перерыву.

На вопрос о возможных причинах временного перерыва, между окончанием школы и поступлением в вуз, 72 человека (67,3 %) ответили, что хотели бы всерьез задуматься о своем будущем. 43 респондента (40,2 %) сообщили, что не сдали вступительные экзамены и были вынуждены поступать вновь в следующем году. 20-ти обучающимся (18,7 %) были не по душе существующие вузовские программы, т. е. возникла потребность осмотреться и что-то поменять. Есть также и те, кто устал от школы и экзаменов (38 чел. или 35,5 %). Среди прочих были указаны также отсутствие четкого представления о будущем, нехватка средств на коммерческое обучение, служба в армии, нехватка баллов для прохождения обучения на бюджетной основе.

На вопрос о том, как было бы потрачено время, отведенное на годичный отпуск, ответы были следующими: 74,8 % – «на самообразование или саморазвитие». Почти такое же количество опрошенных занялись бы почасовой подработкой или трудились бы полный рабочий день. Активным или пассивным отдыхом занялись бы 32,7 % респондентов, а 30,8 % отправились бы в путешествие. И только пятеро и ста семи человек занялись бы волонтерством.

Около половины респондентов (48,6 %) на вопрос «Каковы основные причины поступления в вуз/колледж/техникум?» ответили, что мечтали о выбранной специальности. Двадцать двух человек (20,6 %) заставили родители и столько же попросту не хотели пересдавать экзамены или испытывали страх не получить работу своей мечты. В числе указанных причин можно выделить и нехватку бюджетных мест на желаемый профиль, что вынуждало абитуриентов выбирать иное направление подготовки (13,1 % опрошенных). И, наконец – «страх остаться вовсе без высшего образования».

Ответы на вопрос, «что играет ведущую роль в выборе будущей профессии» распределились

следующим образом: 65,4 % отметили вариант «заработная плата», 55,1 % – «осуществление мечты», 28 % – «хороший коллектив». Почти 4 % молодежи хотели пойти по стопам родителей. 6 человек отметили возможность карьерного роста, статус, связь профессии с хобби, полезность обществу.

На вопрос о том, «явится ли для них такого рода отпуск хорошим жизненным опытом» около 60 % респондентов ответили положительно, обозначив при этом трудности, связанные с возможностью взять такой отпуск. Основными барьерами, по мнению молодежи, выступают: потеря времени (66,4 %) и накопленного багажа знаний (34,6 %), сомнения, связанные с трудоустройством (33,6 %), осуждение со стороны родителей и ровесников (30,8 %). Юноши также отметили невозможность взять годичный отпуск в связи со службой в армии.

Отвечая на вопрос, имеют ли респонденты четкие планы на будущее, лишь половина опрошенных дали утвердительный ответ.

На вопрос о степени удовлетворенности качеством получаемого образования по 5-балльной шкале, большинство (38,3 %) выбрало 3 балла. Полностью довольны получаемым образованием только 8,4 % обучающихся (рис. 3).

По нашему мнению, можно предположить наличие корреляции между осознанным, правильным выбором будущей профессии (67,3 % обучающихся в вузе хотели бы взять годичный отпуск, чтобы обдумать свое профессиональное будущее) и оценкой качества получаемого образования.

На последний вопрос: «Составьте свое мнение касательно феномена Gap Year», дающий респондентам возможность выразить собственные мысли по поводу исследуемого явления, были получены следующие ответы:

- «Неплохо было бы, чтобы родители не торопились делать выбор за детей. При необходимости брали паузу, если ребенок после школы еще не готов принять решение по вопросу получения будущего высшего образования»;
- «...не все могут начать учиться в университете сразу после выпуска из школы по разным причинам. У меня много знакомых, которые взяли Gap Year, чтобы отдохнуть, пройти дополнительные курсы, пересдать экзамены, заработать и т.д. Близкие их преимущественно поддержали»;
- «Думаю, это довольно хороший шанс, чтобы лучше узнать себя, если есть такая возмож-

ность. Но также я думаю, что и поступление в университет является хорошим способом понять, что тебе нравится, а что нет»;

- «Феномен Gap year становится все более популярным и в странах СНГ. У нынешнего поколения сформировалось мнение, что в возрасте 17-18 лет слишком рано выбирать дальнейшую профессию, от которой, возможно, будет зависеть вся дальнейшая жизнь. И я разделяю эту позицию. Я считаю, что Gap year вполне адекватный и оправданный способ принять взвешенное решение»;
- «Gap Year это хорошо, но есть шанс, что за год с профессией так и не сможешь определиться. Бывает, сомневаешься в специальности годами, но ведь это не значит, что нужно ничего не делать и никуда не поступать. Кроме того, достаточно сложно заставить себя учиться после большого перерыва в учебе. Безусловно, можно учиться, само развиваться в этот период, но это большая самоорганизация и не все смогут так себя организовать. Поэтому считаю, что Gap Year не для всех»;
- «Мне кажется это больше подойдет для девушек, т.к. им не грозит призыв в армию»;
- «Подросткам в 17 лет тяжело определиться с будущей профессией, понять, чем именно они хотят заниматься в жизни. Gap Year – прекрасная возможность исследовать преимущества разных специальностей, предлагаемых разными вузами, понять их особенности, познакомиться с людьми, разбирающимися в сфере, которая вам интересна, путешествовать, самообразовываться, возможно, найти подработку... Мне кажется, в России не понимают все преимущества этого феномена. Дети боятся потерять время, «опозорить» семью и не поступить, т.к. с каждым годом средний балл все выше. Gap Year явно недооценивается в России».

Выводы

Подводя итоги, следует отметить, что в современной России возможности указанного феномена не используются в полной мере. В отечественной научной литературе до настоящего времени не представлены должным образом результаты исследования проблемы годичного отпуска. Поэтому, предьявленный в статье тщательный анализ понятия «годичный отпуск» и уточнение на этой основе сущности данной де-

финиции, а так же определение места и роли годичного отпуска в образовательном пространстве РФ, как и выявление мотивационных основ указанного явления в молодежной среде, отражает, на наш взгляд, несомненную научную новизну представленных материалов.

Как показало проведенное исследование, к выбору годичного отпуска прибегают лишь в случае, когда нет иных вариантов, будь то проблемы со здоровьем или недобор баллов при поступлении. К субъективным моментам, снижающим мотивацию использовать годичный отпуск, следует отнести опасение будущих студентов потратить время отпуска в пустую. Это опасение усиливается за счет психологического давления со стороны семьи и школы. Кроме того, если выпускником старших классов является юноша, армия может стать весомым барьером для его возможности использовать годичный отпуск. Проблема реализации Gap Year в РФ усугубляется также отсутствием специально разработанных финансовых программ или студенческих кредитов, предоставляемых молодым людям за рубежом.

И все же, признавая объективные и субъективные затруднения, связанные с феноменом Gap Year в нашей стране, мы твердо уверены, что реализация программы годичного отпуска может служить одним из механизмов осознанного выбора выпускниками школ своей будущей профессии и предварительной, пробной адаптации к ней завтрашних специалистов. Такая предварительная «проба пера» позволит отечественным вузам снять противоречия между высоким уровнем теоретической подготовки и недостаточным уровнем сформированности практических навыков; обеспечит возможность работодателям долгосрочных прогнозов потребностей в будущих специалистах; будет способствовать выработке индивидуального «профессионального почерка» сотрудников разных областей народного хозяйства, образования, медицины. Поэтому, на наш взгляд, необходимо в сжатые сроки упростить технологию предоставления годичного отпуска, сделать ее доступной для тысяч студентов в образовательном пространстве Российской Федерации.

Материалы данной статьи могут быть интересны и полезны Министерству образования РФ, преподавателям и аспирантам высших учебных заведений, научным сотрудникам сферы образования, педагогам-исследователям.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / REFERENCES

1. Piddock C. Taking time out. 2004 Career World 33(3): 6–9.
2. Jones, A. Gap year: Make or break time. Guardian Unlimited. <http://education.guardian.co.uk/students/gapyear/story/0,12763,1269375,00.html>.
3. King A. (2011) Minding the gap? Young people's accounts of taking a Gap Year as a form of identity work in higher education, Journal of Youth Studies, 14:3, 341-357, DOI: 10.1080/13676261.2010.522563
4. Simpson K. 2005. Dropping out or signing up? The professionalisation of youth travel. Antipode 37(3): 447–469.
5. Coetzee M., Bester S. The possible value of a gap year: A case study. Unisa Press ISSN 1011-3487. SAJHE 23(3)2009 pp 608–623
6. Jones A. Review of gap year provision. Research Report RR555. London: University of London.
7. Martin A.J. Should students have a gap year? Motivation and performance factors relevant to time out after completing school. Journal of Educational Psychology, 2010, 102(3), 561–576. <https://doi.org/10.1037/a0019321>
8. Dickler J. Making the most of a gap year before college / Jessica Dickler [Electronic Resource]. – URL: <https://www.cnbc.com/2017/05/19/making-the-most-of-a-gap-year-before-college.html> (Access date: 14.05.2022)
9. Birch E.R. The Characteristics of Gap-Year Students and Their Tertiary Academic Outcomes. Economic Record. 83(262): 329-344, 2007, <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2007.00418.x>

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Альбина Георгиевна Тулегенова – доцент, кандидат педагогических наук ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», Симферополь, Республика Крым, Россия
Al'bina G. Tulegenova – Cand. Sci. (Pedag.), Associate Professor, V. I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Republic of Crimea, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-3384-4384>
 tylegenov@rambler.ru



Айше Фикретовна Мамедлаева – студентка 4 курса бакалавриата, ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», Симферополь, Республика Крым, Россия
Ayshe F. Mamedlaeva – Postgraduate student, V. I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Republic of Crimea, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-2939-2346>
 moonaisha211@gmail.com

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 06.02.2022; после рецензирования 16.06.2022, принята к публикации 18.06.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 06.02.2022; reviewed on 16.06.2022, accepted for publication on 18.06.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-141-151

УДК 330.1

JEL J46; J24

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЦИФРОВОЙ МЕДИЦИНЫ: ТРАЕКТОРИИ РАЗВИТИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

В.А. Сауткина

Национальный исследовательский институт мировой экономики
и международных отношений имени Е.М. Примакова РАН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Во всем мире предстоит кардинальная смена кадровой политики в управлении системами здравоохранения, связанная с переходом отрасли на новый технологический уровень. В этой связи актуализируется необходимость расширения проблемного поля исследований трудовых отношений в данной сфере. **Предметом** настоящего исследования являются кадровый потенциал формирования нового ландшафта оказания медицинской помощи. В работе поставлена **цель** выявления возможностей преодоления рисков, связанных с нарастающим в мире дефицитом медиков. **Научная новизна** состоит в выявлении наиболее острых социальных аспектов биоинформационной трансформации, происходящей в медицинской сфере. Автором использованы **методы** источниковедческого и статистического анализа широкого круга источников: научной литературы, статистики и данных социологических исследований. Проанализированы данные, отражающие нарастающую озабоченность медицинского сообщества проблемами текучести медицинских кадров, медицинского образования и защиты интересов медицинских работников в трудовой сфере. Автором выявлены существующие барьеры в направлении обучения и переподготовки персонала, а также необходимости выработки новых подходов к охране труда медицинского персонала. В результате проделанной работы сделано заключение: на данном этапе решать проблему дефицита медицинских кадров путем привлечения их из менее развитых регионов в экономически благополучные не представляется возможным. Чрезвычайные обстоятельства, вызванные пандемией COVID-19, не только показали миру все болевые точки современных систем здравоохранения, но и открыли возможности для лидеров здравоохранения на основе полученного опыта переосмыслить долгосрочное видение решения кадровых проблем. В статье показано: нагрузка, связанная с необходимостью оперативного решения множества административных задач, связанных с пандемией COVID-19, потребовала значительного усиления государственного регулирования отрасли. Полученные **результаты** исследования могут стать полезными для работников различных федеральных структур РФ как в прикладной, так и в прогнозной деятельности на пути решения проблем кадрового обеспечения отрасли. Идеи, предложенные автором, могут быть востребованы представителями научно-образовательного сообщества и профсоюзных лидеров, непосредственно занятых защитой интересов работников медицинской сферы.

Ключевые слова: кадровая политика; дефицит медицинских кадров; цифровая медицина; медицинское образование; защита труда медиков.

Для цитирования: Сауткина В.А. Кадровый потенциал цифровой медицины: траектории развития и повышения конкурентоспособности. *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):141-151. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-141-151.

ORIGINAL PAPER

HUMAN RESOURCES OF DIGITAL MEDICINE: TRAJECTORIES OF DEVELOPMENT AND IMPROVING COMPETITIVENESS

V.A. Sautkina

Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations,
Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

ABSTRACT

A fundamental change in personnel policy in the management of healthcare systems is expected around the world, associated with the transition of the industry to a new technological level. In this regard, the need to expand the problem field of the study of labor relations in this area is becoming relevant. **The subject** of the study is the personnel potential for the formation of a new landscape of healthcare. This paper **aims** to identify opportunities to overcome the risks associated with the growing shortage of healthcare professionals in the world. **The scientific novelty** lies in the identification of the most acute social aspects of the bio-information transformation taking place in the healthcare field. The author uses the **methods** of source study and statistical analysis of a wide range of sources: scientific literature, statistical data, and sociological research data. The paper analyzes data that reflect the growing concern of the medical community with the problems of turnover of healthcare personnel, medical education, and labor protection of the interests of healthcare workers. The author reveals the existing barriers in training and retraining personnel, as well as the need to develop new approaches to the labor protection of healthcare workers. As a result of

© Сауткина В.А., 2022

the study, the author concludes that at this stage it is not possible to address the shortage of healthcare workers by attracting them from less developed regions to economically prosperous ones. The extraordinary circumstances caused by the COVID-19 pandemic have not only shown the world all the issues of today's healthcare systems but also opened up opportunities for healthcare leaders to revise the long-term vision of solving workforce problems based on lessons learned. The article shows that the burden associated with the need to quickly solve many administrative tasks associated with the COVID-19 pandemic required a significant increase in state regulation of the industry. **The study's findings** can be useful to employees of various federal structures of the Russian Federation in both applied and forecasting activities on the way to solving the problems of staffing the industry. The ideas proposed by the author can be in demand by representatives of the scientific and educational community and trade union leaders directly involved in protecting the interests of healthcare workers.

Keywords: personnel policy; shortage of healthcare workers; digital medicine; medical education; labor protection of healthcare professionals.

For citation: Sautkina V.A. Human resources of digital medicine: Trajectories of development and improving competitiveness. *Social and labor research*. 2022;48(3):141-151. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-141-151.

ВВЕДЕНИЕ

Поскольку COVID-19 повсеместно усугубил нехватку врачей, проблема дефицита медицинских кадров во всем мире вызывает растущую озабоченность. В период, предшествующий 2020 г., основным способом решения проблем нехватки врачей в богатых странах было привлечение их из развивающихся стран Азии. Такая эмиграция персонала здравоохранения для стран исхода предельно обостряла там проблему доступности медицинской помощи для их собственного населения. На данном этапе решать проблему дефицита медицинских кадров путем расширения их циркулярной миграции затруднительно, поэтому во всем мире предстоит кардинальная смена кадровой политики в медицинской сфере [1]. Большие ожидания связаны с внедрением новейших технологий, что требует в кратчайшие сроки наладить подготовку профессионалов в совершенно новых областях, а также переподготовку уже имеющихся кадров.

НЕХВАТКА МЕДПЕРСОНАЛА КАК ТОРМОЗ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ

В последнее десятилетие рост численности населения в развивающихся странах, старение общества и изменение клинической картины заболеваний в экономически развитых регионах становятся основными факторами нехватки высококвалифицированных медицинских кадров. Нарастание озабоченности медицинского сообщества в связи с развитием данной тенденции было отражено в международных документах. По оценкам, представленным в проекте ВОЗ «Глобальная стратегия для развития кадровых ресурсов здравоохранения: трудовые ресурсы 2030 г.», дефицит врачей и среднего медперсонала к 2030 г. достигнет 9,9 млн человек¹.

¹ Глобальная стратегия для развития кадровых ресурсов здравоохранения: трудовые ресурсы 2030 г. Проект, представленный на 138-й сессии Исполнительного комитета ВОЗ. URL: https://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/ru/ (дата обращения: 22. 01. 2022).

В каждом регионе мира имеются свои особенности, которые необходимо учитывать при формировании кадровой политики как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе. В Европе, несмотря на произошедшее в последнем десятилетии 10%-е увеличение численности медперсонала, не удалось преодолеть острый дефицит кадров в связи с увеличением продолжительности жизни населения во всех странах этого региона. Потребности стареющего поколения в медицинском обслуживании будут нарастать более быстрыми темпами, чем численность медицинских кадров. В Европе меняется возрастная и гендерная структура работников, занятых в медицинской сфере. Около трети врачей в настоящее время старше 55 лет, около 52% врачей – женщины. Такой дисбаланс может принести существенные последствия: женщины обычно работают меньшее количество часов в течение дня и продолжительность их общей трудовой деятельности немного короче².

Уже до начала пандемии во всех странах была зафиксирована тенденция сокращения медперсонала в эпидемиологической сфере. Микробиологи, эпидемиологи, сотрудники, то есть все те, кто борется с ВИЧ, туберкулезом, инспектируют общественные учреждения в целях поддержания здоровья населения стали уходить из этой отрасли. Проблемы кадрового и финансового обеспечения эпидемиологических служб во время борьбы с COVID-19 вызвали необходимость объявлять чрезвычайное положение во многих странах [2]. Возросший спрос на эпидемиологов заставил работодателей повышать заработную плату и использовать большее число контрактных работников. Однако эти и другие меры не решили проблему. По данным международно-

² Кадровые ресурсы здравоохранения. Данные и статистика. Европейское региональное бюро ВОЗ. URL: <https://www.euro.who.int/ru/health-topics/Health-systems/health-workforce/data-and-statistics> (дата обращения: 22. 01. 2022).

го рейтингового агентства «Moody's Investors Service» в конце второго года эпидемии нехватка персонала в некоторых областях в США значительно расширилась и на клинический персонал, и на работников в диетических и экологических службах [3]. Согласно прогнозам экспертов, к 2034 г. в США дефицит врачей может составить от 37 800 до 124 000 человек. В 2018 г. средний возраст зарегистрированных в стране медсестер составлял 50 лет, поэтому следует ожидать увеличения числа выходов на пенсию в ближайшие годы. Исследование Американской Ассоциации больниц (American Hospital Association) показало, что для замены уходящих на пенсию сотрудников будет необходимо нанимать около 200 000 медицинских сестер в год. Врачи всех специальностей (более 73%) чувствуют себя перегруженными работой, половина из них не исключают смену места работы из-за этого. Последние данные показывают, что уровень выхода на пенсию среди врачей уже оказался на 1% выше, чем ожидалось³.

Для ликвидации дефицита медперсонала во время пандемии были использованы разные рычаги. В ежегодном отчете сетевой онлайн-службы для медработников «Doximity», включающем данные о более чем 46 000 штатных врачей США, содержатся сведения о значительном увеличении размера заработной платы в это период. Незначительный уровень повышения ставок заработной платы был зафиксирован только в академических и фармацевтических учреждениях. С 2020 по 2021 гг. было отмечено также повышение размера компенсаций для врачей на 3,8% по сравнению с периодом между 2019 и 2020 гг., когда рост составил 1,5%. Однако рост компенсаций был ниже темпов инфляции и фактически в 2021 г. врачи испытали снижение реальных доходов. В отчете также были представлены данные о 28%-ном разрыве в заработной плате между врачами-мужчинами и врачами-женщинами с 2020 по 2021 гг. Возможно, именно поэтому 25% женщин-врачей сообщили о возможности их досрочного выхода на пенсию, по сравнению с 20% мужчин [4].

В связи с усиливающейся нехваткой медперсонала, которая все больше усугубляется в связи с меняющимися потребностями и общественными запросами, существует настоятельная не-

обходимость в разработке экономически эффективных механизмов, которые снижали бы общие затраты, связанные с комплектованием кадров для систем здравоохранения. В этой связи в США стремительно развивается рынок услуг по подбору персонала и управлению кадрами для работодателей, а также онлайн-рынок поиска работы для медицинских работников. Многочисленные компании, предлагающие работодателям консалтинговые и рекрутинговые услуги в этой сфере, в том числе по поиску квалифицированных врачей и медсестер по всему миру, получают значительную прибыль. Например, компания «Proluent Health» привлекла от инвесторов 11,5 млн долл. [5].

В Российской Федерации в результате многолетнего недофинансирования кадровая проблема медицинских учреждений становится одной из самых болевых точек развития отрасли. Государственные расходы на здравоохранение с учетом бюджетов всех уровней и ОМС в ВВП РФ в 1,6 раза ниже, чем в «новых» восьми странах ЕС и в 2,4 раза ниже, чем в «старых» странах ЕС. При этом ожидается, что в 2022 г. финансирование системы здравоохранения сократится с 4,1% до 3,9% ВВП. С учетом все возрастающего спроса на лечение от коронавируса, нехватка медперсонала становится главной причиной снижения уровня качества и доступности медицинской помощи в стране. Как и во всем мире врачи и медсестры устают от нагрузки и стресса: одни уходят на пенсию, другие меняют сферу деятельности. За 2 года пандемии 1,5 тыс. врачей погибли, многие болеют. Выплачиваемые государством надбавки за риски, которым подвергаются медработники, не могут постоянно сдерживать начавшуюся тенденцию оттока кадров из медицинской сферы [6]. В результате чрезвычайных обстоятельств во время пандемии проблема нехватки медицинского персонала, уже давно носившая системный характер, потребовала новых подходов в кадровой политике.

В настоящее время на 10 тыс. человек в РФ приходится 38 врачей, что соответствует паспорту нацпроекта «Здравоохранения». Однако имеющиеся данные по отдельным регионам свидетельствуют о значительных диспропорциях в обеспеченности врачами населения, что ставит под сомнение возможность получения необходимой медицинской помощи для значительного числа граждан. Лидируют по количеству врачей Москва – около 62 тыс. врачей, Санкт-Петербург – 32,6 тыс. и Московская область – 26 тыс. Ми-

³ Fact Sheet: Strengthening the Health Care Workforce. URL: <https://www.aha.org/fact-sheets/2021-05-26-fact-sheet-strengthening-health-care-workforce#:~:text=Recent%20studies%20show%20that%20America,and%20to%20replace%20retiring%20nurses> (дата обращения 09.02.2022).

нимальное число врачей трудится в Ненецком автономном округе – всего 198 медиков. Такие данные позволяют судить о глубине существующих проблем⁴. Врачи из провинциальных городов стараются переехать в столицу и другие благополучные регионы на постоянное место жительства, поскольку средняя зарплата врача в Москве на конец 2021 г. составила 142 447 руб., а в дотационных регионах всего – 30-35 тыс. На пике заболеваемости Москве и другим крупным городам понадобились сотни дополнительных врачей и медсестер, что еще более усилило их миграцию. Рассчитывать на возвращение этих специалистов из столичных городов в отдаленные регионы не приходится⁵.

Однако миграционный способ устранения кадрового дефицита практически исчерпал свои возможности. Требуются более эффективные и гибкие модели обеспечения организаций здравоохранения необходимыми специалистами, пересмотр устаревших нормативов и регламентов, мешающих привлекать новых, увлеченных медициной людей. Кое-что в этом направлении уже делается. Например, пересматриваются правила привлечения студентов, освоивших 3 или более курса в вузе по специальностям: «Медицинская биохимия», «Медицинская биофизика», «Медицинская кибернетика»; к работе на должностях среднего медперсонала: лаборанта, медицинского регистратора или дезинфектора.

В рамках федерального проекта «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения квалифицированными кадрами» отработываются различные механизмы и модели более эффективного управления уже имеющимися ресурсами. В условиях финансовых ограничений, связанных с пандемией, в феврале 2021 г. было расширено число организаций, имеющих право претендовать на средства из нормированного страхового запаса территориального фонда ОМС для оплаты труда вновь принятых специалистов⁶.

ДЕФИЦИТ МЕДПЕРСОНАЛА И ПЕРЕДОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Борьба с COVID-19 наглядно продемонстрировала эффективность применения передовых технологий для снижения нагрузки на медперсонал и снятия напряжения, связанного с дефицитом врачей и медсестер. Например, использование возможностей телемедицины изменило ландшафт оказания медицинской помощи. Применение технологий, связанных с привлечением искусственного интеллекта (ИИ), позволило перераспределять потоки пациентов на передовых участках борьбы с коронавирусом. В США был успешно реализован проект «Национальной сети экстренной теле-критической помощи» (NETCCN) призванный устранить проблему нехватки врачей для оказания неотложной помощи. Технологии, разработанные в рамках данного проекта в ответ на пандемию, будут и в дальнейшем использоваться службами экстренной медицинской помощи для реагирования на стихийные бедствия, военные действия и другие чрезвычайные ситуации [7].

Пандемия COVID-19, до предела обострив проблему кадрового дефицита, поставила перед медицинским сообществом грандиозную задачу – создать все условия, чтобы карьера в сфере здравоохранения оставалась предпочтительным направлением для молодых людей. Кадровое обеспечение процесса цифровой трансформации современных систем здравоохранения становится основой становления новых моделей управления и методов лечения пациентов. Готовить новых специалистов придется одновременно в двух направлениях, которые имеют и административную, и клиническую направленность. Уже к 2030 г. в мире ожидается появление около 40 млн новых профессий и должностных позиций в области медико-санитарного и социального обслуживания населения⁷.

Такое число специалистов необходимо подготовить и обеспечить ими территории, испытывающие дефицит медицинских кадров во всех регионах мира. Для обеспечения будущего стабильного развития отрасли во многих странах будет необходимо менять свои приоритеты и начать более интенсивно вкладывать финансовые и интеллектуальные ресурсы в систему медицинского образования.

⁴ Медицине пересчитали кадры. Коммерсант. 10.02.2020. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4250246> (дата обращения: 10.02.2022).

⁵ Зарплата 142 447 рублей в месяц: Москва оставила российские регионы без медиков. 12. 12.2021. URL: <https://www.vshouz.ru/news/stolitsa-i-regioni/51991/> (дата обращения: 11.02.2022).

⁶ Письмо Минфина России от 01.02.2021 № 02-05-10/6258. 04.02.2021. URL: https://minfin.gov.ru/ru/document/?id_4=132495-pismo_minfina_rossii_ot_01.02.2021_02-05-106258_o_predostavlenii_territorialnym_fondom_obyazatel'nogo_meditsinskogo_strakhovaniya_meditsinskim_organizatsiyam_sredstv_normirov (дата обращения: 11.02.2022).

⁷ Economic, demographic, and epidemiological transitions and the future of health labour markets. Global Health Workforce Alliance – Working Group No. 1 (2014, 02. 28) URL: https://www.who.int/workforcealliance/media/news/2014/WG1_SynthesisSept282014.pdf (дата обращения: 26. 01. 2022).

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ: ОТСУТСТВИЕ ВНЯТНЫХ СТРАТЕГИЙ И НЕДОСТАТОК ИНВЕСТИЦИЙ

Основные причины критической ситуации с кадровым обеспечением больниц и поликлиник связаны с отсутствием внятных стратегий подготовки специалистов и недостатком инвестиций в систему медицинского образования. Принимая стратегические решения по изменению моделей и подходов обучения студентов и профессиональной переподготовки медперсонала необходимо учитывать, что основу происходящей трансформации в медицинской сфере составляют медицинские, биоинформационные и телекоммуникационные технологии, что, соответственно, требует новых знаний, связанных с медициной и информатикой [8]. Разнообразие ролей, необходимых будущим медикам для конкретной клинической работы, определяет необходимость подготовки специалистов широкого профиля, владеющих различными типами цифровых навыков, требуемых для менеджеров здравоохранения и общей кибербезопасности.

Выстраивать же стратегические модели обучения в медицинской сфере сложно из-за стремительного обновления медицинской информации. Если раньше считалось, что знания выпускника устаревают через 2 года (в 40-е годы прошлого века этот показатель составлял около 12 лет, в 70-е – 4–5 лет), то в настоящее время большинство программ высшего образования устаревают уже до момента окончания курса обучения. В научной литературе появляется термин – «период полураспада компетентности», определяющий продолжительность времени после окончания вуза, когда в результате устаревания полученных знаний по мере появления новой информации компетентность специалиста снижается на 50% [9].

Решение столь масштабной задачи лежит в рамках концепции непрерывности образования в профессии медицинского работника⁸, которая и предопределяет необходимость подготовки медработников с цифровыми компетенциями, одновременно закладывая возможность их ускоренной переподготовки уже непосредственно во время прохождения ими клинической практики. Создание системы непрерывного медицинского

образования обозначена в качестве основных задач реализации «Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»⁹.

Программы обучения по специальностям IT-медик, сетевой врач, а также по немедицинским специальностям «Информационные системы и технологии в медицине» были разработаны в МГМУ имени И. М. Сеченова. С 2018 г. здесь началась подготовка студентов, для которых были одновременно открыты возможности для самореализации в рамках международного сотрудничества. На базе университета совместно с ведущими специалистами Ассоциации медицинского образования в Европе (АМЕЕ) ведутся работы по разработке новейших моделей обучения¹⁰. Переход медицинской отрасли на новейшие биоинформационные технологии потребовал одновременно обучать и переобучать врачей по всем направлениям. Обеспечить достаточное для этих задач бюджетное финансирование не представляется возможным. Поэтому, например, повышение квалификации столь востребованных в настоящее время врачей лучевой терапии осуществляется в рамках государственно-частного партнерства в центре ядерной медицины «ПЭТ-Технолоджи», созданном при участии Томского национального исследовательского медицинского центра (ТНИМЦ) и группы компаний «МедИнвестГрупп» в центре ядерной медицины «ПЭТ-Технолоджи» [10]. В настоящее время во многих российских коммерческих клиниках в рамках системы непрерывного профессионального обучения широко востребована практика наставничества со стороны высококвалифицированных экспертов [11].

АМЕРИКАНСКИЙ ОПЫТ СОФИНАНСИРОВАНИЯ МЕДОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время во многих западных странах, в соответствии с экономическими возможностями формируются различные механизмы совместного финансирования получения медицинского образования. Например, в США образовательные кредиты традиционно широко используются гражданами с различным уровнем дохода, что в большинстве случаев является их частным делом. В условиях пандемии государство было вынуждено активно вмешаться

⁸ Непрерывное медицинское образование (НМО) – образование медицинских работников. Которое начинается после получения специальности и продолжается в течение всей жизни. <https://cyberleninka.ru/article/n/proekt-kontseptsii-razvitiya-nepreryvnogo-meditsinskogo-obrazovaniya-s-uchastiem-professionalnyh-meditsinskih-organizatsiy-ri/viewer>.

⁹ Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 г. № 68. О Стратегии национальной безопасности РФ. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/40391> (дата обращения: 12. 02. 2022).

¹⁰ Сеченовский университет научит цифровым технологиям в здравоохранении. ComNews. Sechenov University will teach digital technologies in healthcare. ComNews. URL: <https://www.comnews.ru/digital-economy/content/115402/> (дата обращения: 28. 01. 2022).

в процесс кадрового обеспечения медицинской сферы. На эти цели в рамках реализации Американского плана спасения¹¹ администрация Дж. Бадена инвестировала 1,5 млрд долл., которые были также использованы на стипендии и погашение кредитов для студентов – медиков, изъявивших желание трудиться на территориях, подверженных особому риску от пандемии. В рамках программы высшего медицинского образования было выделено около 330 млн долл. США на поддержание кадрового обеспечения первичной медико-санитарной помощи в отдаленных районах страны [12].

В учебных заведениях США существует традиция поощрения талантливых студентов. В настоящее время в партнерстве с Медицинской школой Файнберга в Северо-Западном университете (Northwestern University) готовят студентов по трем специализациям: клиническая медицина, технологии здравоохранения и информатика управления здравоохранением. В университете около 45% учащихся получают финансовую помощь, действует несколько схем материальной поддержки:

- стипендия, присуждаемая исходя из финансовых потребностей студента, составляет от 250 USD до 40,000 USD в год.
- так называемая стипендия «без кредита и залога» (No-Loan Pledge Scholarship), позволяющая окончить вуз без долгов за обучение. Размер помощи варьируется от 300 USD до 9,500 USD в год.
- студентам из семей со средним уровнем дохода при условии отличной академической успеваемости присуждается «стипендия основателей» (Founders Scholarship) которая в среднем составляет 13,200 USD¹².

Особые усилия правительство США предпринимает для обучения новейшим медицинским технологиям выходцев из меньшинств, представители которых менее всего представлены в инновационной сфере знаний. Разработана специальная государственная программа «PHIT Workforce», предназначенная для укрепления общественного здравоохранения путем подготовки новых специалистов в области медицинской информатики и науки о данных. Участвовать в этой программе приглашаются университеты и колледжи, обслуживающие латиноамериканцев,

выходцев из Азии, также и коренных американцев из отдаленных районов. С помощью финансирования данной программы правительство намерено предоставить новые возможности для студентов, которые не в состоянии платить за обучение самостоятельно. В течении четырехлетнего периода планируется обучить более 4000 человек. В рамках программы «PHIT Workforce» правительство предоставит до 75 млн долл. ее участникам и 5 млн долл. направит на поддержку общего управления программой. В обязанности консорциума, осуществляющего руководство программой, входит разработка учебной программы, набор и обучение участников, оказание помощи в трудоустройстве в государственных и некоммерческих организациях общественного здравоохранения. Реализация намеченных в данном проекте целей направлена на преодоление проблемы системного неравенства в области получения медицинского образования, еще более усилившегося в результате пандемии [13].

В России возможности образовательных кредитов пока еще используются недостаточно, поскольку многие не были готовы к такому способу решения финансовых проблем, отсутствовало и правовое обеспечение необходимых для этого процедур. Возможность взять кредит с целью оплаты стоимости образовательных услуг по программам высшего образования появилась только после принятого Правительством РФ постановления от 15 сентября 2020 г. № 1448 «О государственной поддержке образовательного кредитования».

СОДЕРЖАНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА В МЕДИЦИНСКОЙ СФЕРЕ

Современные технологические вызовы стремительно меняют привычный ландшафт оказания медицинской помощи, что, в первую очередь, связано с повышенными требованиями к уровню врачебной компетенции. В этой связи среди многочисленных проблем перехода к цифровой трансформации в медицинской сфере особенно остро встает вопрос о необходимости по-новому взглянуть на качество, содержание и безопасность труда медицинских работников. Одним из существенных вызовов становится нарастающая нагрузка на весь медперсонал. В этой связи появляется необходимость не только подготовить специалиста, но и обеспечить ему достойный уровень зарплаты и комфортные условия работы для того, чтобы удержать его на рабочем месте.

¹¹ H. R. 1319 - Закон об американском плане спасения 2021 (H.R.1319 - American Rescue Plan Act of 2021). URL: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/1319/text>.

¹² Northwestern University. URL: https://www.unipage.net/ru/northwestern_university (дата обращения: 12.02.2022).

Процесс цифровой трансформации в медицинской сфере, охвативший все регионы мира, в каждой из отдельных стран проходит с учетом всей совокупности сложившихся в ней социально-экономических условий. Общим для всех стран становятся темпы технологических изменений, которые никогда еще не были столь стремительными. Невиданное ранее ускорение становится ключевым вызовом для медика: меняется содержание труда и предъявляемые ему требования. Сначала была разработана концепция «электронного здравоохранения» и врачу было необходимо в короткие сроки научиться работать с электронными картами пациентов. Практически сразу же, с появлением концепции «цифровое здоровье» начинается применение математических методов обработки больших данных на основе искусственного интеллекта (ИИ). На уровне анализа больших объемов медицинской информации появляется проблема ее достоверности. В результате значительных перегрузок и недостаточной квалификации сотрудников, причиной сбоя в системе цифрового обмена данными все чаще становится так называемый «человеческий фактор». По данным проведенных исследований, ошибки при отправке данных получателям по вине медперсонала являются наиболее распространенными причинами нарушения кибербезопасности в отрасли. Чаще всего это происходит в медицинских организациях, которые не могут позволить себе нанять профильного квалифицированного специалиста из-за нехватки средств¹⁵.

По итогам недавней проверки, связанной с реализацией федерального проекта «Создание единого цифрового контура в здравоохранении на основе Единой Государственной Информационной Системы Здравоохранения (ЕГИСЗ)» были выявлены половинчатые решения и многочисленные барьеры, препятствующие проникновению инновационных технологий в реальную клиническую практику врачей, что привело к значительным перегрузкам врачей первичной медицинской помощи, вынужденных расходовать свои силы и время на оформление документации как в электронных носителях, так и в бумажной форме [14].

Аналогичные проблемы, связанные с использованием электронных карт, испытывают и американские врачи. Прошло уже более десяти лет

после того, как федеральное правительство вложило 36 млрд долл. в процесс ускорения оцифровки медицинских записей, но пока эти инвестиции не принесли ожидаемых результатов. Предполагалось, что использование электронных медицинских карт поможет врачам в поиске наиболее эффективных методов лечения и резко сократит количество медицинских ошибок. На практике же применение данной технологии (EHR) в почти во всех медицинских учреждениях США оказалось не столь эффективным и, главное, не безопасным. Результаты специального исследования, предпринятого еще накануне пандемии, показали: данные многочисленных электронных карт пациентов (EHR) в стране не составили единую экосистему, а остаются разрозненными и поэтому малоэффективными. В различных государственных и частных архивах накопилось множество информации о случаях смерти пациентов, а также других серьезных нарушениях, непосредственно связанных со сбоями программного обеспечения и ошибками пользователей.

Решить проблему не удастся из-за укоренившейся практики секретности. Поставщикам программного обеспечения электронных карт часто удается навязать контрактные положения, не позволяющими пользователям высказываться о негативных примерах, случившихся с пациентами в результате их сбоя. Несмотря на имеющиеся проблемы с безопасностью применения, расширяются коммерческие возможности индустрии, которая разрабатывает и продает программное обеспечение, приносящее миллиарды долларов дохода. Медицинские учреждения также стараются скрыть записи от пострадавших пациентов и запрещают врачам рассказывать о проблемах, с которыми им приходится сталкиваться в таких случаях. Подобный «щит молчания» может помочь избежать наказания за очередной промах, но при этом весь комплекс связанных с этим рисков загоняется вглубь, что чревато появлением более серьезных вызовов. Все это совокупное бремя обрушивается на врачей, у которых в США есть всего 11 минут на осмотр пациента при одновременном введении около 100 единиц данных и обязанность никогда не совершать халатности. Какие приносит «плоды» приносит подобная практика эксперты зафиксировали уже до начала пандемии [15].

Сегодня, когда все силы мировых систем здравоохранения сконцентрированы на борьбе с пандемией COVID-19, рынок труда в медицин-

¹⁵ 2019 – Data Breach Investigations Report (DBIR). URL: <https://www.nist.gov/system/files/documents/2019/10/16/1-2-dbir-widup.pdf> (дата обращения: 12.02.2022).

ской сфере оказался в критическом состоянии. Медицинские учреждения пытаются сдерживать все нарастающую текучесть кадров, связанную повсеместным ростом числа заболевших сотрудников. Растущее давление на медперсонал возникает в результате того, что поток заболевших с COVID-19 не уменьшается, а пациенты обращаются за плановой медицинской помощью, которую им пришлось откладывать в течение последних двух лет. Снять напряженность на рынке труда системы здравоохранения стараются за счет повышения заработной платы, а также различных льгот и бонусов. Однако процесс профессионального «выгорания» стал охватывать все большее число врачей и среднего медицинского персонала. Эта проблема и ранее была достаточно распространенным явлением, но в условиях пандемии стала принимать угрожающие размеры. По мнению экспертов, преодоление последствий начавшего кадрового кризиса станет самым затяжным и дорогостоящим за весь предшествовавший период наблюдения.

В США профсоюзы, представляющие интересы медицинских работников, учитывая сложившиеся на рынке труда обстоятельства используют свой опыт для получения для своих членов лучших трудовых контрактов. Несмотря на чрезвычайное положение многие коллективы были вынуждены начать акции протестов. Забастовка 2000 медицинских сестер из Буффало (штат Нью-Йорк) длилась 40 дней, а 800 массачусетских сестер держали своих работодателей в напряжении почти 10 месяцев. Значительные усилия со стороны конфликтующих сторон были предприняты для предотвращения забастовки десятков тысяч сотрудников компании «Kaiser Permanente» в Южной Калифорнии. Одной из причин затяжного характера переговоров была предложенная администрацией двухуровневая система оплаты труда, которая ставит новых сотрудников на более низкую ступень. Профсоюзные лидеры предупреждали: это приведет к недовольству и лишит организацию возможности набирать талантливых работников. Переговоры не давали положительных результатов пока некоторые из сенаторов от демократической партии США не направили обращение генеральному директору компании «Kaiser Permanente», в котором была дана критика двухуровневой системы оплаты труда и пожелание срочно достичь соглашения. Крупнейшая забастовка была предотвращена. Профсоюзные лидеры проголосовали за ратификацию четырехлетнего контракта, который

предусматривает повышение заработной платы до 2025 г. и внедрение новых правил подбора персонала. Достигнутые результаты затрагивают интересы работников 22-х профорганизаций, входящих в Альянс профсоюзов здравоохранения США (Alliance of Health Care Unions) [16].

Споры в большинстве случаев прокатившихся в США забастовок касались гарантий соблюдения безопасности на рабочих местах, включая оптимальное соотношение числа медсестер и пациентов и более высокую заработную плату. Критическая ситуация в связи нехваткой персонала создает для работников дополнительные рычаги воздействия. Поэтому активные действия профсоюзов продолжают на разных уровнях защиты прав своих членов. Одной из важнейших консолидированных мер профсоюзов работников здравоохранения стало обращение в апелляционный суд с просьбой сделать чрезвычайный временный стандарт охраны труда медиков¹⁴, принятый на время пандемии, постоянным [17].

Здравоохранение и без учета всех дополнительных вызовов, связанных с работой в «красных зонах», является одной из самых спорных отраслей с точки зрения обоснования причин остановок работы во время переговоров по заключению новых контрактов. По данным агентства «Bloomberg Law», в 2022 г. в США истекает срок действия 400 трудовых соглашений, затрагивающих интересы около 207 000 медицинских работников. Предстоящий процесс обновления имеющихся соглашений может привести к серьезному росту напряженности на рынке труда в предстоящем году¹⁵.

В РФ проблемы, связанные с охраной труда медицинских работников, решаются на разных уровнях управления отраслью. Как уже упоминалось выше, особо остро стоит вопрос о разнице оплаты труда медицинских работников в различных регионах страны. Внедрение новой системы оплаты труда в здравоохранении ожидалось еще до начала пандемии. Проблемы в отрасли стали причиной массовых выступлений медиков, протестующих не только из-за огромного разрыва в уровне зарплат в различных регионах, жалующихся на морально устаревшее состояние ма-

¹⁴ В июне 2021 года Управление по охране труда и гигиене труда США внедрила чрезвычайный временный стандарт, предписывающий медицинским учреждениям соблюдать требования в отношении вентиляции, физических барьеров и других средств защиты, предназначенных для снижения передачи вируса.

¹⁵ Health-Care Strike Risk Runs High as Hundreds of Labor Deals End. 24.01.2022. URL: <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/health-care-strike-risk-runs-high-as-hundreds-of-labor-deals-end> (дата обращения: 12.02.2022).

териального фонда, недовольных постоянными переработками и практикой массового перевода санитаров и медсестер в статус уборщиков, чтобы не платить положенные по «майским указам» надбавки.

В целях преодоления проблем, среди которых особенно остро стоит вопрос о массовых кадровых перемещениях из отдаленных регионов в столичные, был разработан пилотный проект новой системы оплаты труда медиков (НСОТ), которую апробируют в Белгородской, Курганской, Омской, Оренбургской и Тамбовской областях, в Якутии и Севастополе. В эксперименте принимают участие государственные и муниципальные медучреждения. Право устанавливать оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты для федеральных учреждений предоставлено учредителям, для региональных и муниципальных – органам власти субъекта РФ. Размер окладов установят с учетом коэффициентов сложности труда и экономических различий регионов. Выплаты, установленные региональными законами, планируется сохранить. Единые требования к назначению компенсационных и стимулирующих выплат, утверждаются на уровне федерального правительства. Все остальные дополнительные выплаты разрешают только за счет коммерческой деятельности. Федеральные учреждения обязаны согласовать их размер с учредителем, а региональные и муниципальные – с министерствами здравоохранения регионов. Начало внедрения данного проекта было назначено на конец 2021 г., окончание на июнь-июль 2022 г. По результатам реализации данного проекта планируется установить новые условия оплаты труда медработников учреждений по всей стране¹⁶.

ВЫВОДЫ

Период, связанный с пандемией COVID-19, который пришлось пережить населению всего мира, до предела обнажил все болевые точки национальных систем здравоохранения. В каждой стране решать весь комплекс обрушившихся проблем приходится ценой высочайшего напря-

жения всех имеющихся интеллектуальных и финансовых ресурсов. Вместе с тем, такая ситуация послужила мощным ускорением для внедрения принципиально новой модели оказания медицинской помощи с преобладанием виртуальных способов обслуживания. До 2020 г. о возможностях телемедицины и других инновационных технологий эксперты писали лишь как об отдаленной перспективе. Пандемия, превратив их в реальность, заставила политиков и чиновников в сфере управления отраслью принимать экстренные меры по их внедрению. Прогностические модели развития цифровой медицины становятся фундаментом для дальнейших стратегических решений. Появляется новое направление «здравоохранение на дому», которое рассматривается в качестве нового тренда развития медицинской отрасли в целом.

С одной стороны, такой переход открывает возможность технологически решить проблему нехватки кадров. Однако для этого придется в кратчайшие сроки перестроить всю систему образования и охраны труда работников медицинской сферы. По мнению автора, решение такой грандиозной задачи потребует не только значительно повысить объемы финансирования, но и кардинально изменить стратегию обучения и переподготовки медицинских кадров с учетом, что стремительные изменения происходят одновременно, как в клинической сфере, так и на уровне управления. Причем особенность современной ситуации заключается в том, что основу происходящей трансформации в медицинской сфере составляют как медицинские, биоинформационные, так и телекоммуникационные технологии. Соответственно, в программы обучения медиков необходимо закладывать новые знания, связанных не только с медициной, но и информатикой. Поэтому в рамках концепции непрерывности образования в профессии медицинского работника необходимо одновременно закладывать и возможность ускоренной переподготовки кадров уже непосредственно во время прохождения клинической практики. Практика реализации предстоящих перемен потребует также более интенсивно использовать и расширять сферу частно-государственного партнерства в управлении современными системами здравоохранения.

¹⁶ Постановление Правительства РФ от 01.06.2021 № 847. О реализации пилотного проекта в целях утверждения требований к системам оплаты труда медицинских работников государственных и муниципальных учреждений здравоохранения. URL: <http://static.government.ru/media/files/xCAePSAALIgBQuyeyqYyoVjiAMh7AaF.pdf> (дата обращения: 12.02.2022).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Цапенко И.П., Сауткина В.А. Трансграничная мобильность в сфере здравоохранения. Человек. Сообщество. Управление. 2017;18(2): 6-24. URL: https://www.researchgate.net/publication/319753342_TRANSGRANICNAA_MOBILNOST_V_SFERE_ZDRAVOOHRANENIA (дата обращения: 22.01.2022).
2. Barry-Jester A. 02. 2. 2021. Labs With No One to Run Them: Why Public Health Workers Are Fleeing the Field. URL: https://khn.org/news/article/labs-with-no-one-to-run-them-why-public-health-workers-are-fleeing-the-field/?utm_source=Sailthru&utm_medium=email&utm_campaign=Issue:%202021-11-04%20Healthcare%20Dive:%20IT%20%5Bissue:37804%5D&utm_term=Healthcare%20Dive:%20IT (дата обращения: 10.02.2022).
3. Eddy N. 07.10. 2021. Staffing shortages ramp up recruitment pressure on hospitals URL: <https://www.healthcarefinancenews.com/news/staffing-shortages-ramp-recruitment-pressure-hospitals> (дата обращения: 08.02.2022).
4. Mensik H. 17.12. 2021. Physician compensation rises alongside burnout, retirements in 2021. URL: https://www.healthcarediver.com/news/physician-compensation-rises-alongside-burnout-retirements-in-2021-doximity/611686/?utm_source=Sailthru&utm_medium=email&utm_campaign=Issue:%202021-12-17%20Healthcare%20Dive%20%5Bissue:38694%5D&utm_term=Healthcare%20Dive (дата обращения: 07.02.2022).
5. Olsen E. 13. 12. 2021. Proluent Health scores \$11.5M for healthcare recruiting, workforce services. URL: <https://www.mobihealthnews.com/news/proluent-health-scores-115m-healthcare-recruiting-workforce-services> (дата обращения: 11.02.2022).
6. Улумбекова Г.Э. 04.01. 2022. За два года пандемии в России — миллион дополнительных смертей. Здравоохранение не справляется. URL: <https://rusrand.ru/analytics/za-dva-goda-pandemii-v-rossii--million-dopolnitelnyh-smertey-zdravoohranenie-ne-spravlyaetsya> (дата обращения: 11.02.2022).
7. Siwicki B. HHS, DOD and vendors partner for critical care via telehealth. 18.01.2022. URL: <https://www.healthcareitnews.com/news/hhs-dod-and-vendors-partner-critical-care-telehealth> (дата обращения: 11.02.2022).
8. Сауткина В.А. Биоинформационные технологии в медицинской сфере: достижения и вызовы. Мировая экономика и международные отношения. 2021;65(11):60-68. URL: <http://ras.jes.su/meimo/s013122270017843-8-1> (дата обращения: 03.02.2022). DOI: 10.20542/0131-2227-2021-65-11-60-68.
9. Шафранов-Куцев Г. Ф. Новые ориентиры модернизации профессионального образования в условиях информационного взрыва. Образование и наука. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-orientiry-modernizatsii-professionalnogo-obrazovaniya-v-usloviyah-informatsionnogo-vzryva> (дата обращения: 12.02.2022).
10. Галайц С. «Мединвестгрупп» откроет центр ядерной медицины на базе томского политеха. Мединдустрия. 13.05. 2020. URL: <https://vademec.ru/news/2020/05/13/medinvestgrupp-otkroet-tsentr-yadernoy-meditsiny-na-baze-tomskogo-politekha/> (дата обращения: 28.01.2022).
11. Казанцева М.А., Есина С.В. Стратегии найма и развития медицинского персонала передовых коммерческих клиник в России. Медицинское образование и профессиональное развитие. 2021;12(4):111-129. Doi: <https://doi.org/10.33029/2220-8453-2021-12-4-111-129>.
12. Mensik H. 23.11.2021. Biden admin investing \$1.5B to quell healthcare staffing shortages, promote workforce equity. URL: https://www.healthcarediver.com/news/biden-admin-investing-15b-long-term-healthcare-staffing-shortage-equity/610478/?utm_source=Sailthru&utm_medium=email&utm_campaign=Newsletter%20Weekly%20Roundup:%20Healthcare%20Dive:%20Daily%20Dive%2011-27-2021&utm_term=Healthcare%20Dive%20Weekender (дата обращения: 12.02.2022).
13. Jercich K. 23.12.2021. HHS puts \$48M toward rural public health IT, workforce expansion. URL: <https://www.healthcareitnews.com/news/hhs-puts-48m-toward-rural-public-health-it-workforce-expansion> (дата обращения: 12.02.2022).
14. Никишина М. Тульская и Тамбовская область стали лидерами рейтинга цифровизации здравоохранения. Vademecum, 18.02. 2021. Nikitina M. Tula and Tambov regions became leaders in the rating of digitalization of healthcare. Vademecum. 18.02.2021. (In Russ.). URL: <https://vademec.ru/news/2021/02/18/tulskaya-i-tambovskaya-oblasti-stali-liderami-reytinga-tsifrovizatsii-zdravookhraneniya/> (дата обращения: 2.02.2022).
15. Schulte F., Fry Er. 18.03. 2019. Death By 1,000 Clicks: Where Electronic Health Records Went Wrong. URL: <https://khn.org/news/death-by-a-thousand-clicks/> (дата обращения: 2.02.2022).
16. Mensik H. 27.01.2022. 3 key labor trends for hospitals in 2022. URL: https://www.healthcarediver.com/news/key-labor-trends-hospitals-COVID-staffing-2022/617601/?utm_source=Sailthru&utm_medium=email&utm_campaign=Issue:%202022-01-27%20Healthcare%20Dive%20%5Bissue:39395%5D&utm_term=Healthcare%20Dive (дата обращения: 12.02.2022).
17. Mensik H. 06.01.2022. Unions petition to keep OSHA pandemic protections for health workers in place. URL: <https://www.healthcarediver.com/news/nurses-labor-unions-petition-OSHA-ETS-permanent/616767/> (дата обращения: 12.02.2022).

REFERENCES

1. Tsapenko I.P., Sautkina V.A. Cross-border health mobility. Man. Community. Control. 2017;18(2):6-24. URL: https://www.researchgate.net/publication/319753342_TRANSGRANICNAA_MOBILNOST_V_SFERE_ZDRAVOOHRANENIA (accessed on 22.01.2022). (In Russ.).
2. Barry-Jester A. 02. 2. 2021. Labs With No One to Run Them: Why Public Health Workers Are Fleeing the Field. URL: https://khn.org/news/article/labs-with-no-one-to-run-them-why-public-health-workers-are-fleeing-the-field/?utm_source=Sailthru&utm_medium=email&utm_campaign=Issue:%202021-11-04%20Healthcare%20Dive:%20IT%20%5Bissue:37804%5D&utm_term=Healthcare%20Dive:%20IT (accessed on 10.02.2022).
3. Eddy N. Staffing shortages ramp up recruitment pressure on hospitals URL: <https://www.healthcarefinancenews.com/news/staffing-shortages-ramp-recruitment-pressure-hospitals> (accessed on 08.02.2022).
4. Mensik H. Physician compensation rises alongside burnout, retirements in 2021. URL: https://www.healthcarediver.com/news/physician-compensation-rises-alongside-burnout-retirements-in-2021-doximity/611686/?utm_source=Sailthru&utm_medium=email&utm_campaign=Issue:%202021-12-17%20Healthcare%20Dive%20%5Bissue:38694%5D&utm_term=Healthcare%20Dive (accessed on 07.02.2022).
5. Olsen E. Proluent Health scores \$11.5M for healthcare recruiting, workforce services. URL: <https://www.mobihealthnews.com/news/proluent-health-scores-115m-healthcare-recruiting-workforce-services> (accessed on 11.02.2022).
6. Ulumbekova G.E. In two years of a pandemic in Russia, one million additional deaths. Health care is failing. URL: <https://rusrand.ru/analytics/za-dva-goda-pandemii-v-rossii--million-dopolnitelnyh-smertey-zdravoohranenie-ne-spravlyaetsya> (accessed on 11.02.2022). (In Russ.).
7. Siwicki B. HHS, DOD and vendors partner for critical care via telehealth. URL: <https://www.healthcareitnews.com/news/hhs-dod-and-vendors-partner-critical-care-telehealth> (accessed on 11.02.2022).
8. Sautkina V. A. Bio-information technologies in the medical field: Achievements and challenges. World Economy and International Relations. 2021;65(11):60-68. URL: <http://ras.jes.su/meimo/s013122270017843-8-1> (accessed on 03.02.2022). DOI: 10.20542/0131-2227-2021-65-11-60-68. (In Russ.).

9. Shafranov-Kutsev G.F. New guidelines for the modernization of vocational education in the context of the information explosion. *Education and Science*. 2012;(4(93)):2-14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-orientiry-modernizatsii-professionalno-obrazovaniya-v-usloviyah-informatsionnogo-vzryva> (accessed on 12.02.2022). (In Russ.).
10. Galayants S. "Medinvestgroup" will open a nuclear medicine center on the basis of the Tomsk Polytechnic University. *Medindustry*. 13.05.2020. URL: <https://vademec.ru/news/2020/05/13/medinvestgrupp-otkroet-tsentr-yadernoy-meditsiny-na-baze-tomskogo-politekha/> (accessed on 12.02.2022). (In Russ.).
11. Kazantseva M.A. Esina S.V. Strategies for the recruitment and development of medical personnel of leading commercial clinics in Russia. *Medical Education and Professional Development*. 2021;12(4):111-129. (In Russ.).
12. Mensik H. Biden admin investing \$1.5B to quell healthcare staffing shortages, promote workforce equity. URL: https://www.healthcare-dive.com/news/biden-admin-investing-15b-long-term-healthcare-staffing-shortage-equity/610478/?utm_source=Sailthru&utm_medium=email&utm_campaign=Newsletter%20Weekly%20Roundup:%20Healthcare%20Dive:%20Daily%20Dive%2011-27-2021&utm_term=Healthcare%20Dive%20Weekender (accessed on 12.02.2022).
13. Jercich K. HHS puts \$48M toward rural public health IT, workforce expansion. URL: <https://www.healthcareitnews.com/news/hhs-puts-48m-toward-rural-public-health-it-workforce-expansion> (accessed on 12.02.2022).
14. Nikishina M. Tula and Tambov regions became leaders in the rating of digitalization of healthcare. *Vademecum*. URL: <https://vademec.ru/news/2021/02/18/tulskaya-i-tambovskaya-oblasti-stali-liderami-reytinga-tsifrovizatsii-zdravookhraneniya/> (accessed on 2.02.2022). (In Russ.).
15. Schulte F., Fry Er. Death By 1,000 Clicks: Where Electronic Health Records Went Wrong. URL: <https://khn.org/news/death-by-a-thousand-clicks/> (accessed on 2.02.2022).
16. Mensik H. 3 key labor trends for hospitals in 2022. URL: https://www.healthcare-dive.com/news/key-labor-trends-hospitals-COVID-staffing-2022/617601/?utm_source=Sailthru&utm_medium=email&utm_campaign=Issue:%202022-01-27%20Healthcare%20Dive%20%5Bissue:39395%5D&utm_term=Healthcare%20Dive (accessed on 12.02.2022).
17. Mensik H. Unions petition to keep OSHA pandemic protections for health workers in place. URL: <https://www.healthcare-dive.com/news/nurses-labor-unions-petition-OSHA-ETS-permanent/616767/> (accessed on 12.02.2022).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Вера Алексеевна Сауткина – кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова РАН, Москва, Россия.

Vera A. Sautkina – Cand. Sci. (Hist.), Leading Researcher, Primakov Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

<https://orcid.org/0000-0002-6891-7726>

vera-sautkina@yandex.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила в редакцию 21.03.2022; после рецензирования 04.04.2022, принята к публикации 05.04.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 21.03.2022; revised on 04.04.2022 and accepted for publication on 05.04.2022.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-152-165

УДК 330.1; 331.07

JEL J24; J53

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ EMPLOYEE NET PROMOTER SYSTEM (ENPS)

В.С. Харченко

Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель данной работы – представление и анализ обобщенных результатов регулярного мониторингового исследования лояльности сотрудников на примере крупной финансовой компании с использованием методики оценки лояльности (eNPS и NPS) сотрудников компании как работодателю и поставщику продуктов и услуг. **Актуальность** работы обусловлена противоречием между широким распространением под влиянием маркетинга в HR практики прикладных исследований индекса NPS, который стал индикатором оценки бренда работодателя и эффективности политики управления персоналом, и очевидным дефицитом данных о фактических значениях индекса и обобщением опыта применения методики eNPS в современных организациях. **Предмет** исследования – лояльность персонала современной финансовой организации как работодателю.

В работе были использованы общенаучные **методы** – анализ и синтез данных социологических исследований лояльности сотрудников: эмпирические методы – мониторинговое исследование, реализованное в крупной финансовой компании (N≈5000) в течение 2017-2020 гг. (ежеквартальные опросы методом онлайн-анкетирования сотрудников). **Научная новизна** исследования состоит в обобщении методического опыта применения индекса NPS для изучения лояльности персонала, представлении возможностей и ограничений использования методики.

В ходе исследования получены следующие **результаты**: обозначены методические особенности измерения лояльности по методике eNPS, раскрыта разница между измерением индекса eNPS и комплексным анализом Employee Net Promoter System, описаны особенности расчетов eNPS, внутренней лояльности (NPS), проблематизирована взаимосвязь лояльности и ключевых HR-метрик (вовлеченность, удовлетворенность, мотивация и др.). Сделан **вывод** о факторах, влияющих на лояльность, оценке потенциала в развитии лояльности (соотношение негативных и позитивных сегментов сотрудников), взаимосвязи между HR-метриками. **Результаты** проведенных исследований использовались в комплексном описании пути сотрудников (EJM), корректировке политики управления персоналом, а также при внедрении инициатив и мероприятий, направленных на внутриорганизационные изменения и развитие бренда работодателя.

Ключевые слова: лояльность; лояльность сотрудников; NPS; eNPS, сегментация сотрудников, индекс лояльности; внутренний NPS; бренд работодателя; вовлеченность; EJM; управление персоналом.

Для цитирования: Харченко В.С. Лояльность персонала современной организации: опыт применения EMPLOYEE NET PROMOTER SYSTEM (ENPS). *Социально-трудовые исследования*. 2022;48(3):152-165. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-152-165.

ORIGINAL PAPER

LOYALTY OF THE PERSONNEL IN A MODERN ORGANIZATION: EXPERIENCE OF USING THE EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE (ENPS) SYSTEM

V.S. Kharchenko

Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT

The purpose of this paper is to present and analyze the generalized results of a regular monitoring study of employee loyalty on the example of a large financial company using the loyalty assessment methodology (eNPS and NPS) of the company's employees as an employer and supplier of products and services. **The relevance** of the work is due to the contradiction between the widespread use of the NPS index under the influence of marketing in HR practice of applied research, which has become an indicator of the assessment of the employer brand and the effectiveness of HR policy, and the obvious lack of data on the real values of the index and generalization of the experience of applying the eNPS methodology in modern organizations. **The subject** of the study is the loyalty of the personnel of a modern financial organization as an employer. The author uses general scientific methods – analysis and synthesis of data from sociological studies of employee loyalty; empirical methods – a monitoring study implemented in a large financial company (N≈5000) during 2017-2020 (quarterly online staff surveys). The scientific novelty of the study lies in the generalization of the methodological experience of using the NPS index to study staff loyalty, presenting the possibilities and limitations of using the methodology. The following research results were obtained: methodological features of measuring loyalty using the eNPS method were identified, the difference between measuring the eNPS index and comprehensive analysis of the Employee Net Promoter Score system was revealed, features of eNPS calculations were identified, and internal loyalty (NPS) was described, the relationship between loyalty and key HR- metrics (engagement, satisfaction, motivation, etc.) was presented. The

key **conclusion** is about the factors influencing loyalty, the assessment of the potential in the development of loyalty (the ratio of negative and positive segments of employees), and the relationship between HR metrics. **The results** of the study were used in the comprehensive description of the employee's journey map (EJM), adjustment of the personnel management policy, as well as in the implementation of initiatives and activities aimed at internal organizational changes, and the development of the employer's brand.

Keywords: loyalty; employee loyalty; NPS; eNPS; employee segmentation; loyalty index; internal NPS; employer brand; engagement; EJM, HR management.

For citation: Kharchenko V.S. Loyalty of the personnel of a modern organization: The experience of using the Employee Net Promoter Score (eNPS) system. *Social and labor research*. 2022;48(3):152-165. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-152-165.

ВВЕДЕНИЕ

В практике управления персоналом кроме традиционных вопросов привлечения, удержания и развития сотрудников, их удовлетворенности и вовлеченности не теряет актуальность проблема лояльности к организации, работодателю, которая становится индикатором устойчивости персонала и, как следствие, ресурсности и конкурентности компании на рынке труда [1, 2, 3]. В последнее время в практике HR-исследований¹ все чаще стали говорить о применении расчетов индекса лояльности по методике NPS, популярность которой связана с влиянием маркетинга на практику управления персоналом: сотрудник стал определяться как внутренний клиент, и, как следствие, работа с ним может быть выстроена на тех же принципах, что и с внешними клиентами компании. В этом случае продуктом является работа сотрудников в компании, а основными фокусами – выстраивание системы взаимодействия с ними работодателя, формирование и поддержание удовлетворенности сотрудников, их вовлеченности и лояльности, повышения эффективности и снижения текучести, а также формирование или усиление позитивного бренда компании как работодателя [4]. Лояльность сотрудников важна еще и потому, что она влияет на отношение клиентов к компании – чем более преданными, приверженными своей организации являются ее работники, тем вероятнее всего, более высокой будет и лояльность потребителей, внешних клиентов, от которых в конечном итоге зависят финансовые показатели компании, ее прибыль.

ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

В настоящий момент существует множество различных подходов к изучению лояльности или приверженности организации; наиболее широкие обзоры используемых методик и подходов представили М.В. Полосухина и Е.Г. Кетова, а

также А.И. Калашников, С.В. Ильинский [5, 6, 7]. Распространенными методиками изучения лояльности сегодня являются различные психологические диагностики и тестирования. Например, подход Л.Г. Почебут и О.Е. Королева [8] предполагает измерение лояльности на основе изучения мнений по 18 утверждениям: на основе полученных ответов можно определить уровни лояльности (от низкого до высокого). Опыт применения данной методики можно встретить в работах Е.С. Василевской, Н.В. Кармацкой и М.А. Ячниковой [9], О.С. Карымовой [10], Т.Н. Смородиновой², С.М. Яковлевой [11] и др.

Не менее популярной является методика изучения организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен. Авторы предполагают испытуемым дать оценку 18 утверждениям, которые помогают не только определить общую лояльность, но и рассмотреть приверженность сотрудников в трех плоскостях – аффективной, нормативной и текущей. Эту методику использовали для изучения организационной приверженности такие авторы, как А.С. Веретельникова, Т.Ф. Крушинская и А.И. Анощенко [12], С.А. Литвина и Н.Ю. Шрайбер [13], А.В. Ловаков [14] и др. Ряд исследователей используют эти методики в комплексе для изучения лояльности сотрудников, сопоставляя результаты, полученные с применением разного социологического инструментария: С.В. Ильинский [5], М.В. Полосухина, Е.Г. Кетова [7]. Однако следует отметить, что проведенные исследования, хотя и охватывают конкретную совокупность сотрудников организаций, являются локальными, разовыми и выборка не превышает 100 чел.

За последнее время все больший интерес вызывает у исследователей методика измерения чистой лояльности сотрудников при помощи расчета индекса чистой лояльности или Net promoter score (NPS), который стал популярным и востребованным в связи с распространением маркетинговых инструментов в управлении персоналом [15, 16, 17, 18, 19, 20].

¹ Под HR-исследованием подразумевается разновидность прикладного социологического исследования, цель которого получение информации о деятельности организации, мнениях сотрудников и ее целевых аудиторий для разработки мероприятий, инициатив по эффективному управлению персоналом, а также оценки результативности этой деятельности.

² Смородинова Т. М. Социально-психологическое исследование доверия персонала торговых организаций // Современная психология: теория и практика. Материалы XVII международной научно-практической конференции. Москва: Научно-информационный издательский центр «Институт стратегических исследований», 2015. С. 96-99.

Таблица 1 / Table 1

Лояльность российских работников работодателю, динамика значения индекса eNPS, 2016–2020 гг. (по данным компании НАФИ) / Loyalty of Russian employees to the employer, dynamics of the value of the eNPS index, 2016-2020 (according to the NAFI company)

	2016	2017	2018	2019	2020
Индекс eNPS (разница между долей критиков и сторонников)	-47 баллов	-46 баллов	-37 баллов	-27 баллов	-32 балла

Источник / Source: составлено на основе данных пресс-релизов НАФИ / compiled on the basis of NAFI press releases.

Таблица 2 / Table 2

Дифференциация использования индекса NPS в изучении лояльности / Differentiation of the use of the NPS index in the study of loyalty

Показатель / Indicator	Определение / Definition	Суть / Essence	Кто опрашивается / Who is interviewed
NPS	Net promoter score	Индекс лояльности клиентов компании. Оценивает приверженности бренду компании, ее продукту	Клиенты (потребители) компании
eNPS	Employee net promoter score	Индекс лояльности компании как работодателю. Отражает приверженности сотрудников компании как месту работы	Сотрудники компании (причем могут быть изучены будущие/потенциальные, действующие и бывшие сотрудники)
Внутренний NPS	Internal net promoter score	Индекс лояльности сотрудников как клиентов компании. Измеряет приверженность сотрудников компании как потребителей продукта	Действующие сотрудники компании

Источник / Source: составлено автором на основе анализа и обобщения литературы и практического опыта / compiled by the author based on the analysis and generalization of literature and practical experience.

ОТ ИЗУЧЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ КЛИЕНТОВ К ENPS

В 2003 г. Ф. Райхелд предложил «простой» инструмент изучения клиентской лояльности («It's that simple and that profound»), лаконично и амбициозно заявив, что «необходимо только одно число для роста» – индекс NPS (net promoter score)³. Методика NPS Ф. Райхелда подразумевает использование одного вопроса «How likely is it that you would recommend [company X] to a friend or colleague». Такой подход дает важные преимущества – простоту и универсальность. На русский язык вопрос о лояльности переводят по-разному. Как верно отмечает Г. Рябой, «трудности перевода» этого вопроса привносят изменения в суть вопроса и очевидно влияют на получаемые «разными» вопросами результаты⁴. Например, для измерения NPS используются следующие вариации вопроса:

1. «По шкале от нуля («Ни в коем случае не буду рекомендовать») до десяти («Обязательно порекомендую»), насколько вероятно, что вы порекомендуете этот продукт своему другу или коллеге?»⁵.

2. «Готовы ли вы рекомендовать нашу продукцию или услуги своему другу или коллеге?»⁶.

3. «Какова вероятность того, что вы порекомендуете компанию/товар/бренд своим друзьям/знакомым/коллегам?»⁷.

³ Reichheld F. F. The One Number You Need to Grow, 2003. Режим доступа <https://hbr.org/2003/12/the-one-number-you-need-to-grow>

⁴ NPS: что такое Net Promoter Score и как начать его считать. Режим доступа: <https://netpeak.net/ru/blog/nps-cto-takoe-net-promoter-score-i-kak-nachat-yego-schitat/>

⁵ Три совета по росту стартапа при работе с индексом потребительской лояльности NPS // <https://ain.ua/2017/01/30/tri-soveta-po-nps>

⁶ NPS: «индекс потребительской лояльности», который нужно отслеживать каждой компании. Режим доступа: <https://texterra.ru/blog/nps-indeks-potrebitelskoy-loyalnosti-kotoryy-nuzhno-otslezhivat-kazhdoy-kompanii.html>

⁷ Индекс потребительской лояльности NPS // Википедия. [2021]. Дата обновления: 07.10.2021. URL: <https://ru.wikipedia.org/?curid=4291774&oldid=117075121> (дата обращения: 07.10.2021).

Простота методики сделала ее популярной⁸: сегодня существует портал, который аккумулирует информацию о показателях клиентской лояльности организаций по всему миру (<https://npsbenchmarks.com/>). Российский опыт исследований показывает, что индекс NPS применяют не только для оценки клиентской лояльности, но и измерения преданности персонала к компании как работодателю, изучения привлекательности территорий [21], а также в сфере образования [22]. Для дифференциации индекса лояльности к работодателю стали использовать Employee net promoter score или eNPS. В отличие от «классического» индекса NPS попытки генерализации данных eNPS, а также методологических и методических аспектов применения показателя – единичны, хотя существуют ресурсы, агрегирующие данные о лояльности сотрудников компании как работодателю по всему миру⁹.

Компании считают индексы лояльности сотрудников компании (eNPS) автономно, и если делятся в открытых источниках, то только частично и без возможности проверки достоверности (объективности) полученных данных. В свободном доступе можно найти информацию по показателям eNPS сотрудников как международных компаний¹⁰, так и российских: Почта России

⁸ Для информации: индекс NPS рассчитывается как разница между долей «промоуторов» (те, кто оценил вероятность рекомендации на 9 и 10 баллов) и «критиков» (те, кто оценивает вероятность на 0-6 баллов). NPS = % промоуторов - % критиков («нейтралы» – те, кто оценивает вероятность на 7 или 8 баллов – в расчете не учитываются совсем).

⁹ На данный момент существует сайт, собирающий информацию о компаниях, где отражены данные по индексу eNPS. См.: <https://www.comparably.com/>

¹⁰ Например, Apple (+24 п.п.), Facebook (+42 п.п.). См. eNPS at Apple // <https://www.comparably.com/companies/apple/enps> и Facebook // <https://www.comparably.com/companies/facebook>

Данные об охвате опросами, в рамках которых изучалась лояльность / Data on the coverage of surveys that examined loyalty

Год / Year	2017		2018				2019				
	Квартал	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
n=	632	369	388	422	519	489	1200	522	720	971	
Охват	14 %	8 %	9 %	9 %	12 %	11 %	27 %	12 %	16 %	22 %	

Источник / Source: данные мониторингового исследования, проведенного автором в 2017-2019 гг. Особенности исследования указаны в разделе «эмпирическая база исследования» / data from a monitoring study conducted by the author in 2017-2019. Features of the study are indicated in the section "Empirical basis of the study".

текущее значение показателя лояльности («Текущее значение кадров в 2019 г. снижена на 42 п. п. за счет роста индекса лояльности сотрудников (eNPS)»²³), или связывают повышение общего индекса с локальными изменениями («После переезда в креативный офис индекс лояльности сотрудников Employee Net Promoter Score (eNPS) вырос на 14 пунктов»²⁴), или ошибочно интерпретируют полученные результаты: «...по результатам исследования, показатель eNPS составил 52 %, т. е. каждый второй, принявший участие в опросе, готов рекомендовать Vodafone Украина как лучшего работодателя»²⁵. Некоторые исследователи под eNPS подразумевают индекс удовлетворенности работой²⁶.

3. Нет конвенциональной формулировки вопроса для замера показателя, что может оказывать влияние на получаемые результаты замеров, корректность сравнения или сопоставления результатов.

4. Смещенность в исследованиях на измерение лояльности, а не на использование методики employee net promoter system, интерпретацию на основе расширенной информации (дополнительных вопросов, показателей).

5. Ограниченные данные о сегментации сотрудников на основе лояльности.

6. Отсутствие информации о взаимосвязи лояльности сотрудников с другими HR-метриками (удовлетворенность, вовлеченность).

7. Преимущественное декларирование наличие связи лояльности (eNPS) с бизнес-показателями компании.

В целом изучение лояльности сотрудников работодателю недостаточно раскрыто с точки зрения методологии и практической реализации.

ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

В данной работе сделана попытка показать специфику применения методики eNPS для анализа не только лояльности и вовлеченности сотрудников крупной финансовой компании (банка) Екатеринбурга (штат сотрудников около 5 000 человек), но и оценки проводимой ею HR-политики и реализованных HR-программ. Аналитические материалы представляют собой кейс-стади, исследование проводилось в 2017–2020 гг.

Методику сбора данных при проведении опросов обусловила территориальная разбросанность филиалов банка, которые представлены во всех федеральных округах. Поскольку в банке хорошо развиты HR-функции с помощью профессиональных социологов были проведены внутренние социологические исследования, что позволило получить не только качественные данные, но и углубить аналитические возможности применения методики Employee net promoter system²⁷.

Среди основных особенностей проведенного исследования необходимо выделить следующие:

1. Опрос проводился методом онлайн-анкетирования (онлайн-форма во внутреннем ПО банка) ежеквартально как сплошное исследование в рамках регулярного омнибуса²⁸, однако выборка формировалась по принципам river sampling (самоотбора участников). Ошибка выборки у каждого исследования не превышала 5 % (табл. 3).²⁹

2. Использовалась «стандартная» методика измерения лояльности (расчет индекса eNPS) – единство методологии позволило сопоставлять полученные данные с показателями других компаний, а также общероссийскими.

²⁷ Автор работы имеет непосредственное отношение к указанным исследованиям, поскольку в течение 2017–2020 гг. возглавляла отдел внутренних социологических исследований компании.

²⁸ Ежеквартальный опрос проводился в первые 2 недели первого месяца следующего за «отчетным» квартала, то есть опрос по итогам 1 квартала 2017 г. был реализован в апреле 2017 г., а по 4 кварталу 2017 г. – в январе 2018 г.

²⁹ Для получения наиболее точной информации о возможных смещениях выборки проводилась процедура «перезвешивания» данных по признаку «Название укрупненного подразделения», в котором работает респондент. Различия в оценках после «перезвешивания» составляли около 1–2 % при одномерном анализе, что подтвердило надежность использования сплошной выборки и river sampling, или самоотбора как метода отбора респондентов.

²³ X5 Retail Group. Годовой отчет – 2019. С. 142. Режим доступа: https://www.x5.ru/ru/PublishingImages/Pages/Investors/ResultsCentre/X5_Annual_Report_2019_RUS.pdf

²⁴ Креативное пространство в УБРиР: офис должен вдохновлять! Режим доступа: <https://hr-tv.ru/articles/author-opinion/kreativnoe-prostranstvo-v-ubr-r-ofis-dolzhen-vdohnovljat.html>

²⁵ Отчет в области устойчивого развития Группы МТС. 2017. С. 95.

²⁶ Токарев В. В. Демографические и социальные детерминанты профессиональной специализации внештатных сотрудников региональных исследовательских компаний // Материалы VIII международной социологической Грушинской конференции «Социолог 2.0: трансформация профессии». Москва: ВЦИОМ, 2018. С. 90–94.



Рис. 1 / Fig. 1. Динамика индекса eNPS сотрудников финансовой компании, 2016–2020 гг. / Dynamics of the eNPS index of employees of a financial company, 2016–2020

Источник / Source: Данные мониторингового исследования, проведенного автором в 2017–2019 гг. – особенности исследования указаны в разделе «Эмпирическая база исследования». Q – квартал, по итогам которого проводился регулярный опрос, 1Q2018 – результаты опроса проведенного по итогам первого квартала 2018 года / data from a monitoring study conducted by the author in 2017–2019 – the features of the study are indicated in the section “Empirical basis of the study”. Q – the quarter following the results of which the regular survey was conducted, 1Q2018 – the results of the survey conducted following the results of the first quarter of 2018.

3. Вопрос на «замер» был дополнен уточняющими количественные оценки участников опроса (проводилось Employee net promoter system) так называемыми «открытыми вопросами» и вопросами для построения сегментации.

4. Проводился мониторинг лояльности сотрудников компании как работодателю и как поставщику банковских услуг (NPS сотрудников как клиентов, или внутренний NPS).

5. В рамках омнибуса задавались вопросы о вовлеченности сотрудников, удовлетворенности работой, о мотивации, что позволило получить дополнительную информацию о взаимосвязи лояльности с другими ключевыми HR-метриками.

6. По итогам регулярных опросов был подготовлен отчеты по компании в целом и по всем крупным филиалам.

МОНИТОРИНГ EMPLOYEE NET PROMOTER SYSTEM И HR-МЕТРИКИ

Измерение лояльности в данной компании проводилось с 2013 г., однако с 2017 г. методика была скорректирована в соответствии с требованиями к ее реализации и проводилась регулярно (ежеквартально)³⁰. В 2017 г. появилась формулировка «Оцените, насколько вы готовы рекомен-

довать [название компании] в качестве места для работы своим друзьям, родственникам, знакомым?» с оценкой по 10-балльной шкале³¹, но с 3 квартала 2017 г. формулировка не менялась: «С какой вероятностью вы порекомендуете работу в [название компании] своим друзьям или знакомым? Оцените по шкале от 0 до 10, где 0 – не порекомендуете, 10 – точно будете рекомендовать» (в вопросе убрали слово «родственникам»). Заметим, что по результатам первого опроса, где использовалась «обновленная» формулировка, был получен один из самых высоких показателей eNPS (рис. 1). Однако исследовательская команда объяснила «всплеск» значения событиями, которые произошли в компании в этот период – была внедрена программа льготного ипотечного кредитования для сотрудников, что нашло положительный отклик.

Среди HR-исследователей распространено мнение, что HR-метрики чувствительны к материальным поощрениям, то есть в те периоды, когда сотрудники получают денежные бонусы, показатели значительно повышаются, а вторым «фактором» является корпоративное мероприятие, после которого сотрудники испытывают подъем и положительные эмоции в оценках работодателя. Особенностью изученной компании является то, что бонусы выплачивались во втором квартале, и, судя по показателям, только один раз (в 2018 г.) повлияли на значение индекса. Большие корпоративные мероприятия (охватывающие всех сотрудников) проводились в не совпадающее с опросами время, поэтому влияние их на лояльность сложно проследить.

³¹ Отметим, что осенью 2016 г. в банке был создан отдел внутренних социологических исследований, в котором начали работу профессиональные социологи.

³⁰ Автором было проведено ретроспективное исследование материалов предыдущих замеров, которые проводились подразделением, отвечающим за маркетинг. Использованные формулировки не соответствовали методике индекса eNPS. Так, в опросе 2013 г. была формулировка «Я готов рекомендовать [название компании] в качестве места для работы своим друзьям, родственникам, знакомым» и предлагались 4 ответа (абсолютно не согласен; скорее не согласен; скорее согласен; абсолютно согласен). В 1–2 кварталах 2015 г. использовалась формулировка: «Насколько вероятно, что вы порекомендуете [название компании] друзьям или знакомым в качестве места работы? Пожалуйста, дайте оценку по 10-балльной шкале, где 10 – готов рекомендовать, 0 – абсолютно не готов рекомендовать». В 3 квартале 2015 г. появилась вариация с оценкой по 10-балльной шкале утверждения «Я готов рекомендовать [название компании] в качестве места для работы своим друзьям, родственникам, знакомым», которая осталась до 4 квартала 2016 г.

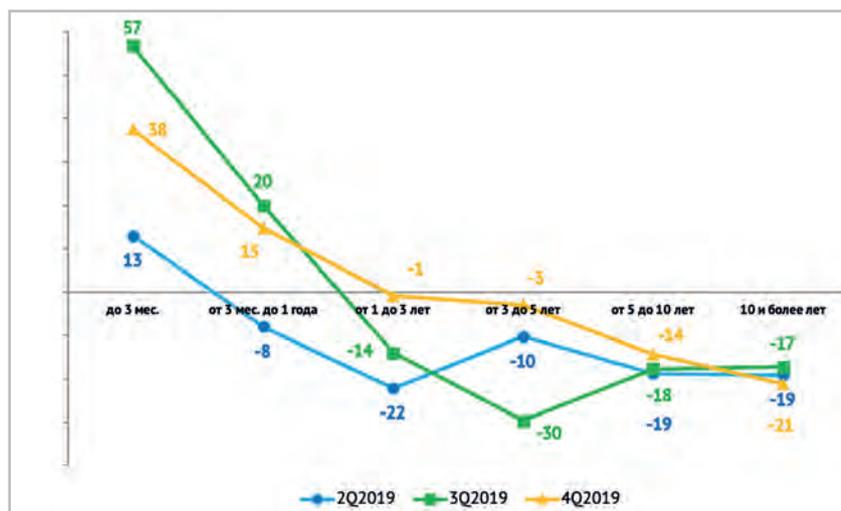


Рис. 2 / Fig. 2. Значение индекса eNPS у сотрудников, имеющих разный стаж работы (данные опросов во 2–4 кварталах 2019 г.) / The value of the eNPS index for employees with different length of service (survey data from Q2-4 2019)

Источник / Source: данные мониторингового исследования, проведенного автором в 2017–2019 гг. Особенности исследования указаны в разделе «эмпирическая база исследования» / data from a monitoring study conducted by the author in 2017–2019. Features of the study are indicated in the section "Empirical basis of the study".

Новогодних корпоративных мероприятий в компании не проводилось, однако дважды значение индекса по итогам 4 квартала повышалось по сравнению с предыдущим (в 2018 и 2019 гг.) и три раза было положительным (в 2016–2018 гг.). На наш взгляд, значение индекса в случае этого кейса прежде всего связано с личностными особенностями сотрудников – в начале года она полна надежд и оптимизма в отношении своей работы.

Индекс eNPS в банке оказался нелинейным, постоянно меняясь за все время наблюдений; особенно показатель лояльности различался внутри подразделений компании. Ежеквартальные замеры выявили 3 типа подразделений с точки зрения лояльности (всего было 14 подразделений, где проводилась детальная аналитика):

1. Подразделения со стабильно высоким показателем лояльности – они обычно занимали первые 5 мест в рейтинге, их индекс был выше среднего по компании на 6–15 п. п.
2. Подразделения со стабильно низким показателем лояльности – индекс значительно ниже общего по банку (на 7–10 п. п.)
3. «Типичные» подразделения – значения индекса у них были близки к общепанковским (разница в ± 5 п. п.).

За время проведения исследования удалось зафиксировать важную закономерность – при смене руководителя подразделения индекс лояльности значительно менялся (как в позитивную, так и в негативную сторону). Причем в комментариях к оценкам практически не встречались упоминания о руководителях и изменении ситуации в связи с их сменой.

За все время измерений индекса были зафиксированы следующие закономерности и взаимосвязи:

1. У сотрудников, занимающих разные должности, индекс лояльности, как правило, различается. У тех, кто работает в офисах, с клиентами он чаще ниже, чем у специалистов или руководителей. А у последних он выше, чем у специалистов (сотрудников, не имеющих подчиненных).

2. Различается и степень лояльности сотрудников, имеющих разную оценку личной эффективности³². У имевших низкую оценку эффективности, лояльность была выше. Сотрудники с высокими оценками эффективности чаще всего были нелояльными (отрицательные значения индекса).

3. Фактором, дифференцирующим значения индекса eNPS, является стаж. Кривая значения имеет синусоидную форму, то есть его максимально высокое значение у работников со стажем до 1 года, максимально низкий – у работников со стажем 3–5 лет, у тех, кто работает более 5 лет значение eNPS вновь повышается (рис. 2).

«Замер» индекса был дополнен вопросами, которые позволили реализовать целостный Employee net promoter system:

1. «Поясните, пожалуйста, почему вы так ответили?» – этот вопрос задавался всем участникам опроса.
2. «Как вы считаете, что нужно сделать, чтобы ваша оценка повысилась?» – вопрос задавался только «критикам» (тем, кто оценил готовность рекомендовать компанию как работодателя на 1–6 баллов)³³.

³² Оценка личной эффективности – это комплекс процедур, оценивающих достижение поставленных перед сотрудником планов, задач на определенный период. Каждый сотрудник (за исключением новичков) участвовал в этой процедуре и имел оценку, которая указывала на качество эффективности: А и В – высокая, С – нормальная, D и E – низкая. Оценка личной эффективности фиксировалась на основе ответов самих участников исследования, что, безусловно, могло давать определенную погрешность и смещение.

³³ Некоторые авторы предлагают задавать дополнительные вопросы отдельным категориям сотрудников. См. <https://www.leapsome.com/blog/employee-net-promoter-score-enps-what-is-it-why-should-you-measure-it-and-why-does-it-matter>

Таблица 4 / Table 4

Причины неудовлетворенности сотрудников, в % от числа ответов (отсортировано по столбцам, по данным 2018–2019 гг.)* / Reasons for employee dissatisfaction, in % of the number of responses (sorted by columns, according to 2018–2019 data)

Причины неудовлетворенности / Причины неудовлетворенности / Reasons for dissatisfaction	4 квартал 2018 / Q4 2018		1 квартал 2019 / Q1 2019		2 квартал 2019 / Q2 2019		3 квартал 2019 / Q3 2019		4 квартал 2019 / Q4 2019	
	%	место/ranking								
Индекс eNPS (в п.п.)	13,7		0,0		-14,9		-10,5		-2,8	
Не устраивает система мотивации	33	2	49,5	2	35,6	2	34,6	2	45,7	1
Не устраивает заработная плата	54,7	1	63,4	1	44,8	1	47,1	1	45,4	2
Работа программ (ПО) в ходе обслуживания клиентов	5,7	11	14,6	4	9,7	10	16	4	29,5	3
Работа программ (ПО), необходимых для работы	12,3	6	13,3	5	10,7	8	15,4	5	26,7	4
Сокращаются расходы на АХР (канцелярия, бумага)	4,7	12	2,3	21	11,7	6	8,5	10	22,6	5
Нет перспектив карьерного роста	28,3	3	22	3	17	3	18,8	3	17,8	6
Бюрократия, которая не способствует решению рабочих вопросов, задач, проектов	14,2	5	14,6	4	10,7	8	13,1	6	16,6	7
Не комфортное рабочее место, условия работы	5,7	11	7,8	9	5,3	15	8,5	10	15,6	8
Высокая интенсивность и загрузка, переработки	10,4	8	12,6	6	13	5	10,1	7	14,9	9
Наполнение, возможности социального пакета	4,7	12	5,8	13	6,9	13	9,4	8	14,8	10
Нет автоматизации процессов	14,2	5	7,4	10	7,4	11	10,1	7	13	11
Нет заинтересованности в результатах работы, не замотивирован(а)	17	4	13,3	5	10,2	9	7	12	12,4	12
Ценность сотрудников, команды	6,6	10	10,4	7	10,7	8	8,1	11	12,1	13
Не выстроены бизнес-процессы	11,3	7	7,1	11	10,9	7	10,1	7	11,3	14
Состояние офисов	0,9	15	2,6	20	6,4	14	4,2	15	10,7	15
Изменение организационной структуры	10,4	8	9,7	8	13,5	4	9,2	9	9,6	16
Нет понимания (размытость) функционала сотрудников других подразделений	7,5	9	7,8	9	7,1	12	9,4	8	9,2	17
Работа технической поддержки сотрудников	3,8	13	3,9	18	3,8	19	3,1	17	9,1	18
Нет возможности развивать профессиональные компетенции	5,7	11	6,1	12	5,1	16	6,6	13	8,4	19
Не устраивает внутреннее обучение	2,8	14	5,5	14	4,1	18	4	16	7,4	20
...										

* Указана сокращенная версия полученных результатов (top-20). В 1–3 кварталах 2019 г. опрашиваемым предлагалось выбрать не более 3 вариантов ответов, в 4 квартале – любое число.

Источник / Source: данные мониторингового исследования, проведенного автором в 2017–2019 гг. Особенности исследования указаны в разделе «эмпирическая база исследования» / data from a monitoring study conducted by the author in 2017–2019. Features of the study are indicated in the section "Empirical basis of the study".

Оба вопроса были открытыми: участники опроса в свободной форме оставляли свои мнения, комментарии. Все ответы на открытые вопросы затем использовались при подготовке отчетов для подразделений – руководители получали отчет, в котором кроме расчетов показателей и распределений находились комментарии сотрудников в том виде, в каком они были размещены в базе данных. Полученные ответы на открытые вопросы обрабатывались, кодировались и рассчитывались частотные распределения; это давало дополнительную информацию, однако процесс был трудоемким и зачастую к моменту подготовки общего отчета по компании эти данные не всегда были обработаны полностью.

С целью построения сегментации сотрудников с точки зрения лояльности и удовлетворенности в опрос был включен вопрос об удовлетворенности работой: «Насколько вы удовлетворены работой в нашем банке? Оцените по шкале от 0 до 10, где 0 – совсем не удовлетворены, 10 – полностью удовлетворены» и дополнительные для получения

комментариев к оценкам (по аналогии с вопросами для eNPS). Позже вопрос о том, что нужно сделать, чтобы оценка повысилась, был «закрыт».

В результате был составлен список из 27 аспектов работы, из которых респондентам нужно было выбрать не более 3 вариантов ответа: бюрократия, которая не способствует решению рабочих вопросов, задач, проектов; высокая интенсивность и загрузка, переработки; изменение организационной структуры; мой функционал до конца мне не понятен; наполнение, возможности социального пакета; не выстроены бизнес-процессы; не комфортное рабочее место, условия работы; не устраивает внутреннее обучение; не устраивает заработная плата; не устраивает система мотивации; некорректное общение сотрудников; нет автоматизации процессов; нет возможности развивать профессиональные компетенции; нет готовности помогать, если задача шире функционала коллег или не входит в него; нет заинтересованности в результатах работы, не замотивирован(а); нет перспектив карьерного роста; нет понимания (размытость)

Лояльность и факторы неудовлетворенности сотрудников, в % по столбцам (данные на 2 кв. 2019 г., n=522) / Loyalty and factors of employee dissatisfaction, in % by column (data for Q2 2019, n=522)

С чем связана неудовлетворенность работой / What causes job dissatisfaction	Лояльность eNPS / eNPS Loyalty			
	критики (0-6 баллов) / critics (0-6 points)	нейтралы (7-8 баллов) / neutrals (7-8 points)	промоутеры (9-10 баллов) / promoters (9-10 points)	ИТОГО / TOTAL
Не устраивает заработная плата	55	36	31	45
Не устраивает система мотивации	43	30	27	36
Нет перспектив карьерного роста	21	16	9	17
Изменение организационной структуры	16	11	11	14
Высокая интенсивность и нагрузка, переработки	19	11	1	13
Сокращаются расходы на АХР (канцелярия, бумага)	9	18	9	12
Не выстроены бизнес-процессы	9	11	16	11
Бюрократия, которая не способствует решению рабочих вопросов, задач, проектов	9	13	11	11
Работа программ (ПО), необходимых для работы	11	12	9	11
Ценность сотрудников, команды	15	8	3	11
Нет заинтересованности в результатах работы, не замотивирован(а)	13	11	0	10
Работа программ (ПО) в ходе обслуживания клиентов	8	10	13	10
Нет автоматизации процессов	7	6	11	7
Нет понимания (размытость) функционала сотрудников других подразделений	8	6	9	7
Наполнение, возможности социального пакета	6	8	9	7
Состояние офисов	5	9	7	6

* Указана сокращенная версия полученных результатов (топ-16 по данным 2019 г.)

Источник / Source: данные мониторингового исследования, проведенного автором в 2017–2019 гг. Особенности исследования указаны в разделе «эмпирическая база исследования» / data from a monitoring study conducted by the author in 2017–2019. Features of the study are indicated in the section "Empirical basis of the study".

функционала сотрудников других подразделений; отношения в рабочем коллективе; отношения с руководителем; работа программ (ПО) в ходе обслуживания клиентов; работа программ (ПО), необходимых для работы; работа технической поддержки сотрудников; сокращаются расходы на АХР (канцелярия, бумага); состояние офисов; формальное выполнение просьб сотрудниками других подразделений; ценности компании³⁴; ценность сотрудников, команды.

Как показали результаты опросов (табл. 4), наиболее критичными для сотрудников являются материальные аспекты работы – уровень заработной платы и система мотивации (ранговый индекс 1,2 и 1,8 соответственно³⁵), далее в антирейтинге неудовлетворенность возможностями карьерного развития и роста (3,6) и техническая оснащенность компании с точки зрения работы программ, ПО (5,6). Сотрудники так же часто и регулярно отмечали бюрократию как барьер, мешающий решению текущих проблем (6,0).

Указана сокращенная версия полученных результатов (топ-20). В 1–3 кварталах 2019 г. опра-

шиваемым предлагалось выбрать не более 3 вариантов ответов, в 4 квартале – любое число.

Таким образом, информация о причинах низкой оценки удовлетворенности позволяет выявить потенциальные области для внедрения изменений и корректировки HR-политики компании.

За время наблюдений мы зафиксировали важную методическую особенность: при максимальной оценке в комментариях сотрудники банка не указывают никаких замечаний и предложений по изменениям, а при оценках 9 и ниже они уже встречаются. На наш взгляд, это важный методический аспект eNPS: даже нейтралы (7–8 баллов) и промоутеры (9 и 10 баллов) могут быть критично и равнодушно настроены относительно своей работы и работодателя.

Решив выяснить, отличается ли оценка факторов удовлетворенности у разных сегментов (промоутеров, нейтралов и критиков), обнаружили, что аспекты работы, которыми они не удовлетворены, существенно различаются (табл. 5). В целом материальная мотивация является наиболее значимым фактором, влияющим на работу, – для всех сегментов это было в одинаковой степени важным. Критики в большей степени не довольны возможностями карьерного роста (21% против 17% по выборке), высокой интенсивностью работы (19% против 13% по выборке), ощущени-

³⁴ В формулировке указано название корпоративных ценностей, которые продвигаются в системе других атрибутов корпоративной культуры компании.

³⁵ Ранговый индекс рассчитан как среднее от всех значений мест, которое занимал ответ в общем рейтинге, за представленный период: 4 кв. 2018 – 4 кв. 2019 гг. Чем индекс меньше, тем более критичным является для сотрудников.

Таблица 6 / Table 6

Сегментация сотрудников на основе вопросов об удовлетворенности и лояльности / Employee segmentation based on satisfaction and loyalty questions

		Удовлетворенность / Satisfaction		
		0–6 баллов Критики, детракторы / 0–6 points Critics, detractors	7–8 баллов Нейтралы / 7–8 points Neutrals	9–10 баллов Промоутеры / 9–10 points Promoters
Лояльность	9–10 баллов Промоутеры	0 %–2 %	6 %–11 %	«Апостолы», «амбассадоры»** 17 %–27 %)
	7–8 баллов Нейтралы	4 %–6 %	«Безразличные» 16 %–29 %	3 %–5 %
	0–6 баллов Критики, детракторы	«Террористы» 20 %–34 %	6 %–11 %	0 %–1 %

* В скобках в ячейках таблицы указан диапазон минимальных и максимальных значений доли этого сегмента сотрудников.

** Обсуждение методики сегментации сотрудников по лояльности было организовано в рамках Грушинской конференции ВЦИОМ на секции «Секция «Амбассадоры (евангелисты, посланники) как драйверы социальной инженерии». Режим доступа: https://profi.wciom.ru/nauchnaja_rabota/conferences/conference_2019/programma/sekcija_10/

Источник / Source: данные мониторингового исследования, проведенного автором в 2017–2019 гг. Особенности исследования указаны в разделе «эмпирическая база исследования» / data from a monitoring study conducted by the author in 2017–2019. Features of the study are indicated in the section "Empirical basis of the study".

Таблица 7 / Table 7

Распределение сегментов сотрудников по стажу, в % по строкам, по стажу (данные по 2 кв. 2019 г., n=522) / Distribution of employee segments by length of service, in % by line, by length of service (data for Q2 2019, n=522)

Стаж работы / Length of service	Сегменты сотрудников / Employee segments				ИТОГО / TOTAL
	террористы / terrorists	безразличные / indifferent	апостолы / apostles	другие / others	
до 1 года	25	21	24	31	100
от 1 до 3 лет	36	24	16	24	100
от 3 до 5 лет	31	28	13	28	100
более 5 лет	39	14	21	26	100
ИТОГО:	34	20	19	27	100

Примечание: вероятность ошибки (значимость): 0,045; коэф. Крамера [0..1]: 0,105

Источник / Source: данные мониторингового исследования, проведенного автором в 2017–2019 гг. Особенности исследования указаны в разделе «эмпирическая база исследования» / data from a monitoring study conducted by the author in 2017–2019. Features of the study are indicated in the section "Empirical basis of the study".

ем ценности сотрудников и команды (15 % против 11 %) и заинтересованность в результатах их работы.

Недовольство работой у промоутеров связано чаще, чем у других, с тем, что не выстроены бизнес-процессы (16 % против 11 % по выборке), с неудовлетворительной работой ПО в работе с клиентами (13 % против 10 %) и автоматизацией (11 % против 7 % по выборке).

Таким образом, детализация аналитики по сегментам дает возможности уточнения факторов недовольства работой, что в свою очередь может помочь в определении фокусов в HR-политики компании. Топ-5 проблематик необходимо анализировать с точки зрения отдельных категорий сотрудников, но для их решения важно вырабатывать общие для организации меры. Для того чтобы устранить базовые проблемы (барьеры) необходимо тщательно изучить мнения «критиков» и с учетом места их работы (подразделения): зачастую это могут быть проблемы отдельного руководителя, подразделения, процесса, и таким образом точечные изменения позволят получить наибольший эффект с наи-

меньшими затратами. Работа с проблематиками «промоутеров» является более сложной – зачастую их недовольство связаны со структурными проблемами компании (бизнес-процессы, автоматизация, коммуникация и отношения между сотрудниками и подразделениями). В этом случае важно уделять внимание программам оптимизации и трансформации, которые будут способствовать повышению эффективности в работе компании в целом.

СЕГМЕНТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ НА ОСНОВЕ ЛОЯЛЬНОСТИ

На основе ответов на вопросы о лояльности и удовлетворенности была составлена сегментация сотрудников. Базово в вопросе по методологии NPS опрашиваемые делятся на 3 сегмента: «критики» (оценили на 0–6 баллов), «нейтралы» (7–8 баллов) и «промоутеры» (9 и 10 баллов). Если по данному принципу разделить всех, кто оценил по 10-балльной шкале удовлетворенность работой, то получится еще 3 группы. Совместив ответы на оба вопроса, получается сегментация с возможностью выделить 9 групп сотрудников. Главными в ней, как показали

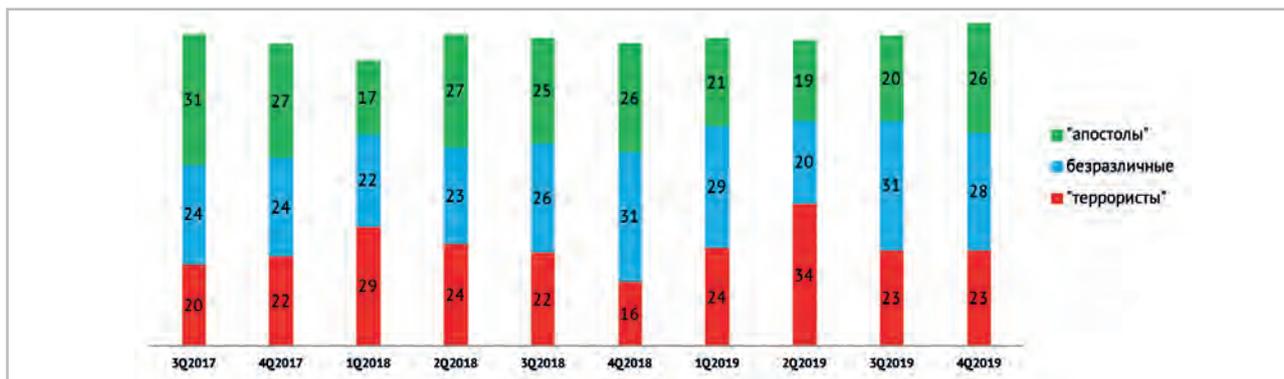


Рис. 3 / Fig. 3. Динамика изменений сегментов сотрудников «террористы», «безразличные» и «апостолы», 2017–2019 гг. / Dynamics of changes in the employee segments “terrorists”, “indifferent” and “apostles”, 2017–2019

Источник / Source: Данные мониторингового исследования, проведенного автором в 2017–2019 гг. Особенности исследования указаны в разделе «эмпирическая база исследования» / data from a monitoring study conducted by the author in 2017–2019. Features of the study are indicated in the section “Empirical basis of the study”.



Рис. 4 / Fig. 4. Замеры индекса eNPS на разных этапах EJM различных сегментов сотрудников банка, 2017–2019 гг. / Measurements of the eNPS index at different stages of the EJM of various segments of bank employees, 2017–2019

Источник / Source: данные исследований, проведенных автором в финансовой компании в течение 2017–2019 гг., которые были посвящены изучению Employee Journey Map (EJM) / data from a study conducted by the author in a financial company during 2017–2019 on the Employee Journey Map (EJM).

наши замеры, являются только три – «террористы», «безразличные» и «апостолы». Главными они являются не только потому, что представляют собой однородные группы (обладают одинаковыми характеристиками по двум вопросам), но и являются наиболее наполняемыми (табл. 6).

В логике менеджмента организации и HR-политики количество «террористов» должно сокращаться (они недовольны работой, демотивированы и неэффективны), а «амбассадоров» – увеличиваться (они более эффективны и мотивированы, продвигают компанию и ее бренд) [18]. Однако в регулярных исследованиях была зафиксирована нелинейность в изменении соотношения трех основных сегментов, что свидетельствует о чувствительности этих показателей к обстоятельствам и событиям, происходящим в компании.

Двухмерный анализ показал, что больше всего «террористов» среди тех, кто имеет продолжительный стаж работы в банке (табл. 7).

Стоит отметить, что «апостолов» (лояльных работодателю и удовлетворенных работой) боль-

ше всего в первый год работы, потом их число снижается и снова увеличивается после 5 лет работы в компании. Важно отметить, что «старожилы», проработавшие в банке более 5 лет, являются самой контрастной группой – становятся либо «террористами», либо «апостолами».

СКВОЗНАЯ АНАЛИТИКА ЛОЯЛЬНОСТИ (ENPS) КАК СПОСОБ ИЗУЧЕНИЯ БРЕНДА КОМПАНИИ КАК РАБОТОДАТЕЛЯ

За время проведения исследований с помощью методологии Employee journey mapping (EJM) были реализованы проекты по изучению лояльности компании как работодателю у разных сегментов сотрудников – будущих (соискателей и кандидатов), новичков, действующих сотрудников и бывших (уволившихся). Они помогли в осмыслении силы бренда компании как работодателя³⁶. Замеры, сделанные на разных этапах пути сотрудника, указали на важные закономерности:

³⁶ См. подробнее: Харченко В. С. Путь сотрудника в организации: Employee journey map как методология анализа // ЭКО. 2020. № 12 (558). С. 154–173.

1. У изучаемой компании достаточно положительный имидж и сильные позиции на рынке труда в глазах кандидатов и соискателей: индекс лояльности тех, кто еще не в компании, за 3 года был положительным и составлял выше +20 п. п. (при положительной динамике изменения).

2. На этапе трудоустройства лояльность новых сотрудников выше, чем у соискателей в среднем на 10-15 п. п., что свидетельствует, прежде всего, об ожиданиях нового сотрудника, об оценке ситуации приема на работу в банк³⁷.

3. Самый высокий уровень лояльности был зафиксирован у новичков (сотрудников, проработавших на момент опроса 3-4 недели) в 2018 г. и составил +58 п. п. В 2019 г. индекс лояльности новичков снизился: в это время в компании произошли сокращения персонала и на некоторое время был приостановлен прием новых сотрудников. То есть внутренняя среда компании в это время не способствовала формированию более высокой лояльности, а, наоборот, – снижала ее.

4. Проведенный в 2018 г. опрос бывших сотрудников показал, что компания имеет негативную лояльность на рынке: индекс составил – 11 п. п. Полученные результаты свидетельствуют о важной проблеме: бывшие сотрудники не сохраняют лояльность, они не готовы рекомендовать банк как место работы другим, и это усугубляется тем, что на рынке труда важным источником информации, на основе которой оценивают будущего работодателя, являются действующие и бывшие сотрудники (об этом в нашем опросе заявила половина опрошенных). На рис. 4 красным штрихом выделены сектор и сегменты, формирующие представления о работе в компании вовне (у одних ожидания, у других – основанные на реальном опыте), и хотя действующие сотрудники также оказывают влияние на формирование внешнего бренда компании как работодателя, на наш взгляд, более критичным является негативные оценки после завершения работы в компании³⁸.

5. Сопоставление полученных результатов свидетельствует о трансформации лояльности на разных этапах ЕJM, которая подвергается измене-

ниям в зависимости от статуса сотрудника и его отношений с работодателем. Что, в свою очередь, требует повышения лояльности на этапе «работа в должности» и при формировании политики расставания для поддержания положительного бренда работодателя на рынке труда.

На наш взгляд, подобная аналитика позволяет оценивать лояльность комплексно и выяснять, на каком этапе происходят значительные изменения и с чем они связаны. Дополнение анализа лояльности работодателю оценкой внутреннего NPS может обогатить знания о лояльности сотрудников на различных этапах, что, к сожалению, не было реализовано в нашем проекте, но кажется перспективным.

ВЫВОДЫ

Изучение методологии NPS в рамках мониторингового исследования сотрудников крупной финансовой компании, были обнаружены методические и содержательные особенности ее применения:

1. Методической особенностью является необходимость использовать не только качественную подготовку исследования, но и аналитику. Ограниченность изучения лояльности персонала одним индексом (замеров только eNPS) сужает возможности анализа; дополнение индекса открытыми вопросами, и вопросами об удовлетворенности, вовлеченности и мотивации дает основания делать более глубокие выводы и обоснования.

2. Регулярные измерения лояльности сотрудников обеспечивают более точными данными, отражающие изменения, которые происходят в организации – возможно отслеживание не только связи с метриками (HR- и бизнес-метриками, показателями эффективности и пр.), но с событиями, которые происходят в компании (структурные изменения, мероприятия, инициативы, изменение ситуации на рынке труда и т. п.).

3. Как показали данные эмпирического исследования лояльность сотрудников различается в зависимости от подразделения, в котором они работают, занимаемой должности, стажа и оценки личной эффективности. Найденные корреляции являются гипотезами для дальнейших аналогичных исследований. Взаимосвязь между лояльностью и стажем работы, на наш взгляд, является наиболее важной, так как опытные сотрудники являются «хранителями» норм, ценностей компании, и их мнение имеет большую значимость не только для новых сотрудников, но

³⁷ Методической особенностью этого исследования являлось то, что опрос проводился строго в первый день работы сотрудника в компании, при заполнении документов в отделе кадров. Для нас было важным оценить лояльность сотрудника, который знает о работе только из предыдущих этапов (отбора, собеседований) и пока еще не погружен в процессы, задачи, взаимодействие с коллективом и руководителем.

³⁸ Подробнее: Харченко В. С. Бренд работодателя: возможности социологического анализа // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов. Сборник докладов VI Всероссийского социологического конгресса. Отв. редактор В. А. Мансуров. 2020. С. 4151–4163.

и для работников других компаний, так как отзывы сотрудников о компании являются одним из наиболее значимых источников для оценки работодателя.

4. Использование комплексного анализа лояльности различных сегментов сотрудников при построении ЕJM обеспечивает представление о трансформации лояльности сотрудников и возможных факторах, влияющих на нее. Лояльность может стать «сквозным» индикатором для оценки бренда работодателя, благополучия сотрудников на разных этапах пути (ЕJM).

Представленные результаты являются одной из первых попыток комплексного методического и аналитического осмысления активно обсуждаемых в практике HR-исследований показателей. Развитие опыта исследований лояльности в других организациях, отраслях будет способствовать не только уточнению возможностей и ограничений методики Employee net promoter score (system), но и позволит найти обоснованные гипотезы корреляций и взаимосвязи лояльности как социального феномена с особенностями деятельности и развития организаций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Архипова Н. И., Поморцева И. М. Опрос как инструмент оценки лояльности персонала российских вузов (опыт социологического анализа) // Социологические исследования. 2014;4(360):143–147.
2. Малиц Е. М. Лояльность персонала в организации как объект социологического анализа // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2012;(3). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/loyalnost-personala-v-organizatsii-kak-obekt-sotsiologicheskogo-analiza>. (Дата обращения: 16.12.2020).
3. Чеглакова Л. М. Изменения в практиках управления персоналом на российских предприятиях // Экономическая социология. 2005;6(5):53–68.
4. Кулькова И. А., Козарезова Е. И. Методический подход к оценке эффективности HR-бренда // Фундаментальные исследования. 2019;(12):88–92.
5. Ильинский С. В. Психологические факторы лояльности сотрудников организации // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2017;2(22):42–58.
6. Калашников А. И. О проблеме диагностики профессиональной приверженности // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2015;5(64):145–153.
7. Полосухина М. В., Кетова Е. Г. Построение алгоритма управления лояльностью персонала с системе hr-менеджмента // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012;12(48).
8. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000.
9. Василевская Е. С., Кармацкая Н. В., Ячникова М. А. Анализ уровня лояльности персонала аптечной организации // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XIX Международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч. 1. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». 2019; 271–274.
10. Карымова О. С. Опыт изучения лояльности сотрудников в коммерческой организации // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017;6(3(20)):298–300.
11. Яковлева С. М. Управление лояльностью сотрудников в туристических организациях // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2010;(2):180–183.
12. Крушинская Т. Ф., Веретельникова А. С., Анощенко А. И. Актуальность проблемы повышения уровня организационной лояльности обучающихся военных образовательных учреждений // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2017. № 1 (32). С. 81–85.
13. Литвина С. А., Шрайбер Н. Ю. Опыт трансформации организационной культуры на основе систематических исследований // Психология в экономике и управлении. 2016; 8(1-2):25–35.
14. Ловаков А. В. Приверженность вузу и приверженность профессии у преподавателей российских вузов // Вопросы образования. 2015;(2):109–128.
15. Бухвалов Н., Лугинина А., Пустовойт К., Эсаулова И. Модернизация системы мотивации персонала крупного высокотехнологического предприятия // Кадровик. 2014;(12): 89–95.
16. Виноградова Ю. Л. Оценка лояльности персонала как способ осуществления управленческих воздействий // Концепт. 2017. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-loyalnosti-personala-kak-sposob-osuschestvleniya-upravlencheskih-vozdeystviy>. (Дата обращения: 16.12.2021).
17. Дулов А. А., Лугинина А. А., Пустовойт К. С., Эсаулова И. А. Выбор и адаптация инструментов оценки удовлетворенности персонала по методике «Employee net promoter system» (eNPS) // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2014; (4):31–37.
18. Крышан Л. П., Сычева Э. В. Механизмы развития вовлеченности сотрудников в систему управления качеством в коммерческом банке // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли. Сборник трудов научной и учебно-практической конференции. В 3-х частях. Москва, 2017; 425–432.
19. Куяченкова С. М. Практическое применение индекса чистой лояльности для оценки персонала // Современные научные исследования и инновации. 2013;2(22). Режим доступа: <https://web.snauka.ru/issues/2013/02/22515>. (Дата обращения: 28.01.2022).
20. Лугинина А., Эсаулова И. Оценка удовлетворенности персонала крупного промышленного предприятия в условиях нестабильной финансовой ситуации // Кадровик. 2015; (7):95–103.
41. Чарушина Е. И. Оценка привлекательности территории // Вестник НГИЭИ. 2014. С. 105. Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-privlekatelnosti-territorii>. (Дата обращения: 16.12.2020).
22. Малыгина О. А. Использование NPS-технологии для оценки качества обучения // Высшее образование в России. 2009. № 2. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-nps-tehnologii-dlya-otsenki-kachestva-obucheniya>. (Дата обращения: 16.12.2020).
23. Богдан И. В., Дренева А. А., Праведников А. В., Чистякова Д. П. Лояльность персонала медицинских организаций: теория и практика. М., 2021.
24. Котомина О. В., Мерзлых Ю. Г. Особенности стимулирования работников поколения Z: результаты эмпирического исследования // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2017;(3):144–157.

REFERENCES

1. Arkhipova N. I., Pomortseva I. M. A survey as a tool for assessing the loyalty of the staff of Russian universities (experience of sociological analysis). Sociological Research. 2014; 4 (360):143-147. (In Russ.).
2. Malits E. M. Loyalty of personnel in an organization as an object of sociological analysis. Publishing house of Saratov University. Series: Sociology. Political Science. 2012;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/loyalnost-personala-v-organizatsii-kak-obekt-sotsiologicheskogo-analiza> (accessed on 12.16.2020).
3. Cheglakova L. M. Changes in personnel management practices at Russian enterprises. Economic Sociology. 2005;6(5):53-68. (In Russ.).
4. Kulkova I. A., Kozarezova E. I. Methodical approach to the evaluation of the effectiveness of HR-brand. Fundamental Research. 2019;(12):88-92. (In Russ.).
5. Ilyinsky S. V. Psychological factors of loyalty of employees of the organization. Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Series: Psychology. 2017. No. 2 (22). pp. 42-58.
6. Kalashnikov A. I. On the problem of diagnostics of professional commitment // Scientific notes of the Trans-Baikal State University. Series: Pedagogy and Psychology. 2015;5(64):145-153. (In Russ.).
7. Polosukhina M. V., Ketova E. G. Constructing an algorithm for personnel loyalty management with HR management system. Management of Economic Systems: Electronic Scientific Journal. 2012;12(48). (In Russ.).
8. Pochebut L. G. Organizational social psychology. St. Petersburg: Speech, 2000.
9. Vasilevskaya E. S., Karmatskaya N. V., Yachnikova M. A. Analysis of the loyalty level of pharmacy organization staff. Fundamental and applied scientific research: Topical issues, achievements and innovations: collection of articles of the XIX International Scientific and Practical Conference. At 2 p.m. 1. Penza: ICNS "Science and Education". 2019. pp. 271-274. (In Russ.).
10. Karymova O. S. The experience of studying employee loyalty in a commercial organization. Azimut of Scientific Research: Pedagogy and Psychology. 2017;6(3(20)):298-300. (In Russ.).
11. Yakovleva S. M. Employee loyalty management in tourist organizations. Human Resource Management – the Basis for the Development of Innovative Economy. 2010;(2):180-183.
12. Krushinskaya T. F., Veretelnikova A. S., Anoshchenkova A. I. The relevance of the problem of increasing the level of organizational loyalty of students of military educational institutions. Scientific and Educational Problems of Civil Protection. 2017;1(32):81-85. (In Russ.).
13. Litvina S. A., Schreiber N. Yu. Experience of transformation of organizational culture on the basis of systematic research. Psychology in Economics and Management. 2016;8(1-2):25-35 (In Russ.).
14. Lovakov A.V. Commitment to the university and commitment to the profession among teachers of Russian universities. Questions of Education. 2015;(2):109-128. (In Russ.).
15. Bukhvalov N., Luginina A., Pustovoi K., Esaulova I. Modernization of the personnel motivation system of a large high-tech enterprise. Kadrovik = HR Manager. 2014;(12):89-95. (In Russ.).
16. Vinogradova Yu. L. Evaluation of staff loyalty as a way of implementing managerial influences. Concept. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-loyalnosti-personala-kak-sposob-osuschestvleniya-upravlencheskih-vozdeystviy> (accessed on: 12.16.2021).
17. Dulov A. A., Luginina A. A., Pustovoi K. S., Esaulova I. A. Selection and adaptation of tools for assessing staff satisfaction using the "Employee net promoter system" (eNPS) methodology. Bulletin of Omsk University. Series: Economics. 2014;(4):31-37. (In Russ.).
18. Kryshan L. P., Sycheva E. V. Mechanisms for the development of employee involvement in the quality management system in a commercial bank. Fundamental and applied research in the field of management, economics and trade. Proceedings of the scientific and educational-practical conference. In 3 parts. Moscow; 2017. pp. 425-432. (In Russ.).
19. Kuyachenkova S. M. Practical application of the net loyalty index for personnel evaluation. Modern Scientific Research and Innovation. 2013;2(22). URL: <https://web.snauka.ru/issues/2013/02/22515> (accessed on 28.01.2022).
20. Luginina A., Esaulova I. Assessment of personnel satisfaction of a large industrial enterprise in an unstable financial situation. HR. 2015;(7):95-103.
21. Charushina E. I. Evaluation of the attractiveness of the territory. Vestnik NGIEI. 2014. p. 105. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-privlekatelnosti-territorii> (accessed on 12.16.2020).
22. Malygina O. A. Using NPS technology to assess the quality of education. Higher education in Russia. 2009;(2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-nps-tehnologii-dlya-otsenki-kachestva-obucheniya> (accessed on 12.16.2020).
23. Bogdan I. V., Dreneva A. A., Pravostnikov A.V., Chistyakova D. P. Loyalty of personnel of medical organizations: Theory and practice. Moscow; 2021. (In Russ.).
24. Kotomina O. V., Merzlykh Yu. G. Features of stimulating employees of generation Z: Results of an empirical study. Management and Business Administration. 2017;(3):144-157. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Вера Сергеевна Харченко – кандидат социологических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург, Россия

Vera S. Kharchenko – Cand. Sci. (Sociol.), Associate Professor, Department of Labor Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-0909-6550>
verakharchenko@yandex.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.
 Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 06.06.2022; после рецензирования 11.07.2022, принята к публикации 12.07.2022.
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 06.06.2022; revised on 11.07.2022 and accepted for publication on 12.07.2022.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ



Уровень и качество жизни населения России: от реальности к проектированию будущего

Монография

В.Н. Бобков, Т.Е. Бобкова

Под ред. В.Н. Бобкова (отв. ред.), Н.В. Локтюхиной, Е.Ф. Шамаевой

ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2022. – 274 с.

ISBN 978-5-89697-388-1; DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-388-1.2022

Сквозь призму исследовательского проекта «Компоненты, социальные стандарты и индикаторы уровня и качества жизни населения в современной России: качественная идентификация и количественное оценивание в условиях социально-экономического неравенства», выполненного в ИСЭПН РАН и ИСЭПН ФНИСЦ РАН в 2018–2021 гг, рассматривается феномен уровня и качества жизни: теоретико-методологические основы, современные вызовы, мониторинговая динамика, новые инструменты государственной и корпоративной политики. Представлены Концепция среднесрочной национальной Программы снижения абсолютной монетарной бедности, предложения авторов о подходах к проектированию уровня и качества жизни россиян, рекомендации для государственной социальной политики. Монография адресована специалистам, аспирантам и студентам, занимающимся проблемами труда и занятости, повышения уровня и качества жизни.



Неравенство в оплате труда: динамика, основные факторы, региональные различия, влияние институтов рынка труда

Аналитический доклад

Под общей редакцией: Мареева С.В., Ворон О.В. Научный редактор: Овчарова Л. Н.

Вишневская Н.Т., Зудина А.А., Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л., Ощепков А.Ю., Шарунина А.В.

Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2021 — Электрон. текст. дан. (2,03 Мб). — (Социально-экономическое неравенство в России: состояние, динамика, ключевые проблемы). ISBN 978-5-7598-2632-3 (e-book).

Данное исследование посвящено анализу различных аспектов неравенства в оплате труда, являющегося одним из ключевых механизмов формирования неравенства доходов населения. Авторы рассматривают эволюцию неравенства на различных участках распределения заработных плат на протяжении 1994–2016 гг. и проводят его декомпозицию, приводят новые оценки вклада региональных различий в неравенство заработных плат, а также анализируют возможные механизмы влияния на неравенство наиболее важных институтов рынка труда, а именно минимальной заработной платы, законодательства о защите занятости и системы пособий по безработице.



Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия

Аналитический доклад

Синявская О.В., Бирюкова С.С., Горват Е.С., Карева Д.Е., Стужук Д.А., Чертенков К.О.

Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — Электрон. текст. дан. (0,635 Мб). — ISBN 978-5-7598-2494-7 (e-book).

Занятость в цифровой экономике, в том числе на онлайн-платформах, является новой и быстрорастущей формой нестандартной занятости, внимание к которой во всех странах мира возросло в период пандемии коронавируса. Исследование Института социальной политики НИУ ВШЭ касается вопроса оценки размеров платформенной занятости в России, а также раскрывает основные мотивы и барьеры включения работников в платформенную занятость. Специальный фокус сделан на анализе влияния коронавирусного кризиса на развитие платформенного сегмента в разных странах мира, включая Россию, и обсуждении возможных перспектив его развития в условиях санкционного давления.

Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования»

Издается 4 раза в год. Рецензируемое издание. Входит в систему РИНЦ и в список журналов ВАК. Распространяется по подписке.

Тираж – 500 экз.

Научные направления – экономические и социологические науки.

Учредитель – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России).

Главный редактор – Волгин Николай Алексеевич, д. э. н., профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, советник генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России.

В состав редакционной коллегии журнала входят известные ученые, экономисты и социологи, специалисты-эксперты из ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, МГУ им. М.В. Ломоносова, РАНХиГС при Президенте РФ, РСПП, Финансового университета при Правительстве РФ, Высшей школы экономики, АТиСО, СПбГУ, а также зарубежных стран – Украины, Белоруссии, Узбекистана, ФРГ, Казахстана и др.

Содержательные рубрики журнала:

- Слово главного редактора • Труд и социум: теоретический ракурс • Рынок труда и занятость • Охрана труда • Производительность труда • Будущее сферы труда • Демография • Социология и психология труда • Человеческий капитал. Профессиональные квалификации • Управление человеческими ресурсами • Доходы населения и оплата труда • Уровень и качество жизни • Социальная защита и социальное партнерство • Тема для дискуссии: трибуна ученого • Новые книги и труды • Официальные документы.

Ключевой принцип подбора материалов для журнала – исследовательский. Статьи должны иметь исследовательскую (экономическую, социологическую и др.) базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

<https://www.vcot.info/magazine>

E-mail: nvolgin@vcot.info; journal-ecotrud@vcot.info. Тел.: +7(495) 917-38-50.

Как оформить подписку на журнал

Оформить подписку вы можете любым удобным для Вас способом:

- По каталогу «Объединенный каталог "Пресса России"» (www.pressa-rf, индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)
https://www.pressa-rf.ru/cat/1/edition/y_e66271/
https://www.akc.ru/itm/sot_sialno-trudovy_ie-issledovaniy_a/
- Заказав счет по телефону 8 (499) 164-98-74 или электронной почте sokolovaAS@vcot.info
- Отправить письмо почтой России по адресу: 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая дом 29, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, административный отдел.

Стоимость 1 экземпляра журнала – 396 руб.

В заявке необходимо указать полное наименование организации, почтовый адрес (юридический или фактический), банковские реквизиты с обязательным указанием ИНН и КПП, способ доставки. В случае доставки по почте в счет будут внесены почтовые расходы.

Форма заявки на получение журнала

Организация (полное наименование)				
ФИО, должность руководителя				
Адрес фактический				
Адрес юридический				
Банковские реквизиты (ИНН и КПП обязательно)				
№ №	1	2	3	4
Количество экземпляров				
Способ доставки	По почте		Самовывоз	
Адрес доставки				
Контактное лицо				
Контактный телефон, факс, e-mail				

ИССЛЕДОВАНИЯ / СТРУКТУРА

Институт проводит фундаментальные и прикладные научные работы, осуществляет регулярные мониторинговые исследования, результаты которых представлены в популярных научных изданиях, в том числе в научном журнале института.

В структуре ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России действуют научные центры, испытательные лаборатории, орган по сертификации СИЗ, диссертационный совет.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Около 5 000 специалистов ежегодно проходят обучение по разным образовательным программам во ВНИИ труда.

В институте за последние 10 лет были подготовлены и прошли защиту более 170 соискателей ученых степеней докторов и кандидатов наук.

Ежегодно сотрудники института участвуют в десятках открытых онлайн семинаров, посвященных социально-трудовой тематике.

Федеральное государственное бюджетное учреждение

«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ТРУДА»

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИНСТИТУТА

Научные сотрудники института постоянно проводят более 40 исследований по широкому спектру вопросов социально-трудовой сферы, в том числе охраны труда.

Ежегодно ими публикуются более 500 статей, монографий и учебников.

Институт является организатором и участником всероссийских и международных научных мероприятий.

ВНИИ труда сопровождает такие значимые в масштабах страны проекты, как развитие системы квалификаций, работа с высшим кадровым резервом государственной службы, повышение производительности труда и поддержка занятости населения.

КОНТАКТЫ

105043 Москва.
ул. 4-я Парковая, 29.
Тел.: (499) 367-13-09;
факс: (499) 164-93-20
E-mail: vcot@vcot.info
<http://www.vcot.info>

УРАЛЬСКИЙ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИЛИАЛ
620142, г. Екатеринбург,
ул. Щорса, д. 15,
E-mail: umco@umco.ru
Тел.: +7 (343) 266-26-85