

ISSN 2658-3712

№ 4 (49) 2022

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**SOCIAL & LABOR
RESEARCH**



Образовательный центр ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

Миссия центра

Образовательный центр ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России осуществляет свою деятельность в сотрудничестве с другими структурными подразделениями Института, подразделениями Минтруда России, федеральными и региональными органами исполнительной власти, Рострудом, работодателями и профсоюзами, научными и экспертными организациями, другими заинтересованными структурами по направлениям деятельности Центра.

Центр реализует дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, в разработке которых участвуют высококвалифицированные специалисты в области охраны труда. При разработке ДПП, для обогащения содержания практически заданиями и примерами, привлекаются профессионалы по различным направлениям – инструкторы Национального совета по реанимации, ведущие российские разработчики спецодежды, защитной обуви, средств индивидуальной защиты и др.

Более 7 000 специалистов
ежегодно проходят обучение в Образовательном центре

Почему выбирают наш центр?

- 50 лет успешной работы
- Традиции и авторитет Института труда
- Сертификаты государственного образца
- Гарантия качества обучения
- Дипломированные преподаватели ведущие эксперты, авторитетные специалисты и практики

Наши преподаватели

Занятия ведут дипломированные преподаватели в сфере охраны труда, эксперты и специалисты-практики, принимавшие участие в разработке рекомендаций в области охраны труда.

Качество обучения

Применяемые современные технологии обучения позволяют слушателям лучше понять и освоить теоретические и практические вопросы в области охраны труда.

Обучение проводится в очной, очно-заочной, заочной форме, в том числе, с использованием дистанционных образовательных технологий

Ближайшие мероприятия

Информация о мероприятиях по охране труда на 2023 год размещена на сайте Института (<https://vcot.info/>) в разделе Охрана труда.

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, по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

«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 экономики 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 the peer-reviewed scientific publications recommended by the Higher Attestation Commission (VAK), which presents the main findings of theses for the degree of Candidate of Science and Doctor of Science in specialty 5.2.3. Regional and Sectoral Economics (Economic Sciences)

“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-ru, 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>



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



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 Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia.

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

НОВЫЕ НАУЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРИЛОЖЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ: ИХ ОСОБЕННОСТИ И НЕКОТОРЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И ПОДГОТОВКЕ



Данный материал – продолжение содержания рубрики «Слово главного редактора», начатого в предыдущем номере нашего журнала (СТИ №3-2022, с. 5). Поэтому без дополнительных вводных выскажу некоторые советы и рекомендации по изложению отдельных ключевых частей и составных элементов исследовательских работ, включая диссертации, НИР, статьи в журналах, прежде всего, экономического профиля. Если в СТИ №3-2022 к таким частям и элементам относились объект, предмет, цель и задачи исследования, здесь речь пойдет о научной новизне, заключении и приложениях творческих работ данного профиля.

Научная новизна – это высшая ценность работы. Она требует соответствующего правильного обоснования и изложения, что не всегда сразу удается сделать. Типовые и особо распространенные проблемы и ошибки связаны с двумя аспектами: а) представлением научной новизны как процесса, поэтому ключевыми исходными в ее определении становятся проведенный анализ, выполненное исследование, состоявшееся изучение и т. д.; б) неконкретностью определения самой сути положения научной

новизны, ограничением в формулировке лишь ее названия, внешних признаков, отдельных факторов и т. п. Формулируя пункты научной новизны, надо помнить, что определяются новые научные результаты, конечные результаты, а не способы, не процессы их получения, поиска, достижения. В этой связи изложение содержания новых научных результатов, как правило, в экономических науках начинается не со слов – проанализированы, рассмотрены, изучены, а с понятий – обоснованы, аргументированы, классифицированы, доказано, предложено, оценены, разработаны и т. д.

В заключениях диссертаций, статей, научно-исследовательских работ нередко излагаются отчеты о проделанном труде – достигнутой цели, выполненных задачах, планах исследований данных проблем на будущее. Тем самым снижаются впечатление и качество восприятия анализируемой работы. Подводить ее итоги, делать объективные оценки – не миссия соискателей, авторов и ВТК. На то есть, как известно, потенциал оппонентов, рецензентов, экспертов и др. А заключение, чтобы не уйти в ненужное направление, целесообразно начать со следующей фразы: «Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы и рекомендации» и, нумеруя эти содержательные выводы в области теории, аналитики, конструктивных предложений и перспектив развития предмета исследования (в соответствии с его структурой, главами и параграфами), сделать тем самым достойное логическое завершение исследовательской работы.

Лишь один штрих к повышению степени обоснованности использования **приложений** в творческих работах. На них должны быть обязательно сделаны четкие ссылки в нужном месте текста (введении, главах, параграфах, заключении), тогда приложения не будут изолированы, оторваны от работы, напротив, станут ее необходимым продолжением, выполняя очень важные функции – помогать авторам анализировать материал, делать профессиональные выводы и оценки, сравнивать и сопоставлять процессы, обосновывать научную новизну и практическую значимость исследования.

Поскольку 4-й номер журнала выходит в преддверии нового года, с огромным удовольствием поздравляю актив СТИ, наших авторов и читателей с этим любимым всеми событием. Спасибо Вам за совместный творческий труд, который имел в уходящем 2022 году вполне конкретные результаты. Журнал «Социально-трудовые исследования» с 23.09.2022 г. вновь в списке ВАК по специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» уже в рамках новой номенклатуры научных специальностей. В процессе соответствующей дифференциации ВАКовских изданий он вошел в группу журналов с устойчивым развитием (К-2) и высоким импакт-фактором в РИНЦ (2,11).

С наступающими Новым 2023 годом и Рождеством! Здоровья всем крепкого, успехов, удачи, благополучия и оптимизма.

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

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Новые научные результаты, заключение и приложения исследования: их особенности и некоторые рекомендации по формированию и подготовке..... 5

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

А.В. Кашепов

Баланс трудовых ресурсов: традиционные и современные методы расчета и формирования..... 8

В.Н. Баскаков, М.Е. Баскакова

Оценка показателей полной продолжительности безработицы по данным выборочного обследования рабочей силы16

Б.А. Жанкубаев, А.С. Молчановская, Д.Н. Шумеков

Занятость населения в Республике Казахстан: структура и вектор развития.....29

Е.А. Колесник

Трансформация сферы занятости региона: факторы и особенности37

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Е.В. Вашаломидзе, М.Н. Дудин

Производительность труда, уровень и качество жизни населения России: динамика изменения и современные тенденции взаимовлияния49

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

О.В. Никонова

Социальная защита населения: теоретико-концептуальные аспекты и ретроспектива совершенствования61

ОХРАНА ТРУДА

Н.А. Самарская

Трансформация охраны труда в категориях универсальной схемы взаимодействия элементов в системе.....73

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

М.В. Сергеева

Электронные практики формализации труда в России.....82

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

А.Л. Сафонов, А.В. Рагозин, С.А. Глазунова

Кадровый потенциал системы здравоохранения РФ: вопросы формирования и тенденции развития.....89

О.В. Будзинская, Г.В. Мартынов, В.С. Шейнбаум

Системный подход к развитию кадрового обеспечения отраслей экономики101

Е.В. Маслова, О.А. Колесникова, И.В. Околелых

Обеспечение кадрами предприятий Воронежской области в условиях демографических вызовов 111

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

О.Е. Дозорцев, А.В. Агарычева, В.П. Старокожева

Оплата труда работников угольной промышленности: результат социального диалога.....123

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

О.М. Зайцева, Ю.Э. Волошановская, П.Н. Новиков

Учет профессиональных стандартов как основы формирования образовательных программ высшего образования 133

Г.Н. Григорьянц, С.А. Петрова, Ю.А. Алексеенцева

Повышение качества условий оказания услуг в оценке деятельности руководителей социальной сферы149

И.Н. Калиновская

Определение ядра компетенций HR-специалистов, траектории их профессионального роста на основе интерпретационного структурного моделирования.....162

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение.....173

Содержание журнала за 2022 год.....174

CONTENTS

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin

New Scientific Results, Conclusions and Application of the Study:
Features and Some Recommendations for the Formation and Preparation ..5

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

A.V. Kashepov

Balance of Labor Resources: Traditional and Modern Methods
of Calculation and Formation.....8

V.N. Baskakov, M.E. Baskakova

Estimation of the Indicators of the Complete Duration of Unemployment
According to the Sample Labor Force Survey 16

B.A. Zhankubaev, A.S. Molchanovskaya, D.N. Shumekov

Employment of the Population in the Republic of Kazakhstan: Structure
and Vector of Development.....29

E.A. Kolesnik

Transformation of Regional Employment: Factors and Features.....37

LABOR PRODUCTIVITY

E.V. Vashalomidze, M.N. Dudin

Labor Productivity, Level and Quality of Life of the Russian Population:
Dynamics of Changes and Modern Trends of Mutual Influence.....49

SOCIAL PROTECTION AND PARTNERSHIP

O.V. Nikonova

Social Protection of the Population: Theoretical and Conceptual Aspects
and Improvement Retrospective.....61

HEALTH AND SAFETY

N.A. Samarskaya

Transformation of Labor Protection in the Categories of the Universal
Scheme of Interaction of Elements in the System.....73

LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE

M.V. Sergeeva

E-formalization in the Russian Labor Market.....82

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

A.L. Safonov, A.V. Ragozin, S.A. Glazunova

Personnel Potential of the Healthcare System of the Russian Federation:
Issues of Formation and Development Trends89

O.V. Budzinskaya, V.G. Martynov, V.S. Sheinbaum

System Approach to Staffing Support Development in Sectors
of the Economy 101

E.V. Maslova, O.A. Kolesnikova, I.V. Okolelykh

Staffing of Voronezh Region Enterprises in the Context
of Demographic Challenges 111

INCOMES AND SALARIES

O.E. Dozortsev, A.V. Agarycheva, V.P. Starokozheva

Remuneration of Coal Industry Workers: The Result of a Social Dialogue....123

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

O.M. Zaitseva, Yu.E. Voloshanovskaya, P.N. Novikov

Accounting for Professional Standards as the Basis for the Formation
of Educational Programs of Higher Education 133

G.N. Grigor'yants, S.A. Petrova, Yu.A. Aleksentseva

Improving the Quality of Service Provision in Assessing the Activities
of Social Sphere Managers 149

I.N. Kalinovskaya

Methodology for Determining the Core Competencies and Career
Growth Trajectory of HR Professionals, Based on Interpretive Structural
Modeling 162

NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review 173

Table of Contents: 2022 174

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал
№ 4 (49) 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 01.12.2022
Формат 60 x 84 1/8.
Объем 180 с.
Тираж 500 экз.

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

SOCIAL AND LABOR RESEARCH Scientific and practical journal

No. 4 (49) 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 01.12.2022
Format 60 x 84 1/8.
Volume 180 pages.
Circulation 500 copies.

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

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-8-15

УДК 331.522

JEL J21; J64

БАЛАНС ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ: ТРАДИЦИОННЫЕ И СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РАСЧЕТА И ФОРМИРОВАНИЯ

А.В. Кашепов

Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН,
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – показать, что традиционный междисциплинарный экономико-демографический и макроэкономический метод формирования баланса трудовых ресурсов надежно работает в современных условиях, позволяя увязывать и верифицировать официальные демографические и макроэкономические прогнозы, в том числе численность, структуру трудоспособного населения и производство валового внутреннего продукта, находить слабые места и противоречия этих прогнозов, разрабатывать прогнозы-предупреждения о возможных рисках. Поставлена **задача** раскрыть возможности баланса трудовых ресурсов для анализа социально-трудовой ситуации в контексте макроэкономических процессов – для целей регулирования занятости и безработицы в стране или регионах. **Методы** исследования заключались в анализе научной литературы, статистических данных Федеральной службы государственной статистики (Росстата), материалов Министерства экономического развития РФ. Представлены результаты обзора методологии анализа и прогнозирования балансов трудовых ресурсов. Одним из практических **результатов** проведенного исследования является разработанная и предложенная автором простая и прозрачная, легко воспроизводимая методика прогнозирования трудовых ресурсов, занятости и безработицы на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Разработаны прогнозы трудовых ресурсов, занятости и безработицы на период 2022-2025 гг. Сделаны **выводы** о сложности предвидения основных макроэкономических параметров рынка труда и занятости в указанный период.

Ключевые слова: баланс трудовых ресурсов; население трудоспособного возраста; трудовые ресурсы; рабочая сила; производительность труда; занятость; безработица.

Для цитирования: Кашепов А.В. Баланс трудовых ресурсов: традиционные и современные методы расчета и формирования. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-8-15.

ORIGINAL PAPER

BALANCE OF LABOR RESOURCES: TRADITIONAL AND MODERN METHODS OF CALCULATION AND FORMATION

A.V. Kashepov

Institute for Demographic Research of FCTAS RAS,
Moscow, Russia

ABSTRACT

The purpose of the study is to show that the traditional interdisciplinary economic, demographic and macroeconomic method of forming the balance of the labor resources works reliably in modern conditions, allowing linking and verifying official demographic and macroeconomic forecasts, including the size, structure of the working-age population and the gross domestic product production, finding vulnerabilities and contradictions in these forecasts, develop warning forecasts about possible risks. **The task** of the paper is to identify the possibilities of the balance of labor resources for the analysis of the social and labor situation in the context of macroeconomic processes in order to regulate employment and unemployment in the country or regions. The research **methods** are the analysis of scientific literature, statistical data of the Federal State Statistics Service (Rosstat), and materials of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation. **The results** of a review of the methodology for analyzing and forecasting balances of labor resources are presented. One of the practical results of the study is a simple and transparent, easily reproducible method developed and proposed by the author for forecasting labor resources, employment, and unemployment in the medium and long term. Forecasts of labor resources, employment, and unemployment for 2022–2025 have been developed. The author **concludes** that it is difficult to predict the main macroeconomic parameters of the labor market and employment in the specified period.

Keywords: balance of labor resources; working-age population; labor resources; labor force; labor productivity; employment; unemployment.

For citation: Kashepov A.V. Balance of labor resources: Traditional and modern methods of calculation and formation. *Social and labor research*. 2022;49(4):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-8-15.

ВВЕДЕНИЕ

Работа по составлению баланса народного хозяйства на основе анализа и прогнозирования доходов и расходов в экономической системе и межотраслевого баланса, как способа увязки имеющихся ресурсов с отраслевыми производственными результатами, была начата в 1920 г. в рамках ГОЭЛРО, а затем с 1923 по 1991 гг. продолжена Госпланом при подготовке пятилетних планов, целью которых была максимизация объема производства в условиях ограниченной ресурсной базы. Основная задача межотраслевых балансов состояла в обеспечении народного хозяйства ресурсами ускоренного роста, необходимого для того, чтобы «догнать и перегнать капиталистические страны».

В работе «Наши трудовые ресурсы и перспективы», опубликованной в 1922 г., С.Г. Струмилин писал: «Основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство, – это живая рабочая сила данной страны или народа. Всякое сокращение или расширение этого фонда оказывает громадное влияние на общий темп хозяйственного развития... [1, сс. 37–50]. Он указывал, что численность населения России до Первой мировой войны составляла 166 млн человек, из них «в материальном производстве было занято 70 миллионов», а потери от войны и вызванной ею смертности составили 14,3 млн человек. Предполагалось увеличение населения СССР с 132,8 млн чел. в 1920 г. до 177,1 млн чел. в 1941 г. Возрастная группа 16–49 лет должна была вырасти с 57,0 млн чел. до 83,0 млн чел.

«Перспективный трудовой баланс России» С.Г. Струмилин оценивал не так, как это позже делали советские разработчики балансов в 1950–1980-е гг. Он считал, что «приход» – это численность работников (48 млн в 1921 г. и 72,5 млн в 1941 г.), умноженная на производительность труда (по сути аналог нынешнего ВВП), а «расход» – это число едоков (134 и 177,1 млн чел.), умноженное на стоимость содержания одного человека. Таким образом, трудовой баланс по Струмилину был стоимостным балансом доходов и расходов [1, с. 37].

Л.Е. Минц указывал, что первый отчетный баланс был рассчитан в СССР в 1939 г., а с 1959 г. началось регулярное составление отчетных балансов по областям и краям [2, с. 212]. Таким образом, определилось деление балансов трудовых ресурсов на отчетные и плановые, а также их дифференциация по сферам производства и отраслям, а также по статистическим единицам измерения в человеко-часах рабочего времени, численности работников, стоимостных единицах доходов и расходов.

В 1950–1970 гг. благодаря активным научным исследованиям М.Я. Сониной, П.П. Литвякова, В.Г. Костакова, Б.Д. Бреева, Е.Г. Антосенкова, А.Э. Котляра и других ученых балансы трудовых ресурсов получили дальнейшее развитие. М.Я. Сонин писал, что «Баланс рабочей силы» как плановый документ нацелен на «расширенное воспроизводство рабочей силы». Он указывал, что в «балансе рабочей силы» исчисление следует вести в физических лицах, а в «балансе труда» – в единицах рабочего времени [3, с. 308]. В работах М.Я. Сониной набор показателей отчетного баланса трудовых ресурсов уже в те далекие годы ничем не отличался от более позднего традиционного (советского) (1-й столбец табл. 1). Отметим, что произведенное в таблице 1 условное соотношение показателей современного баланса трудовых ресурсов с показателями традиционного (советского) баланса отражает оценку автора настоящей работы, а не официальную позицию Росстата.

Поскольку целью разработки традиционных (советских) балансов была максимизация объема рабочей силы для народного хозяйства, то категории «неработающих пенсионеров и инвалидов», «учащихся с отрывом от производства» и «занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве» (ДЛПХ) рассматривались как «трудовые резервы», подлежащие вовлечению в экономику. Периодически, особенно в 1950–1960 гг., возникали идеи «обобществления» и ликвидации ЛПХ, как сектора, а заниматься домашним хозяйством считалось допустимым только для женщин, проживающих в сельской местности – членов семей колхозников и работников совхозов. Все мужчины трудоспособного возраста были обязаны работать на государственных предприятиях, в колхозах (кооперации) или состоять в официальных «творческих союзах». Безработные, которых было немало по причине нехватки рабочих мест в Средней Азии, Закавказье, на Северном Кавказе и Западной Украине, с 1930 по 1991 гг. не регистрировалась, поскольку по закону безработицы в СССР «не было».

Прогнозируемая численность трудовых ресурсов по стране и регионам определялась по методике анализа отчетных и расчета плановых (прогнозируемых) балансов трудовых ресурсов, исходя из прогнозов предполагаемой численности населения трудоспособного возраста, представляемых статистическими органами, численность занятых в производственных отраслях (материальном производстве) – на основе госплановских прогнозов по объему производства и производительности труда, а численность занятых в нематериальных отраслях (непроизводственной сфере) – по нор-

Сопоставление основных показателей традиционного (советского) и современного баланса трудовых ресурсов / Comparison of the main indicators of the traditional (Soviet) and modern balance of labor resources

Традиционный баланс трудовых ресурсов / Traditional balance of labor resources	Современный баланс трудовых ресурсов / Modern balance of labor resources
1	2
I. Трудовые ресурсы (формирование)	Трудовые ресурсы
Население в трудоспособном возрасте, в том числе:	Население в трудоспособном возрасте
	Рабочая сила, экономически активное население
1а. Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте
1б. Неработающие инвалиды I-II групп и неработающие пенсионеры в трудоспособном возрасте	
1в. Работающие подростки до 16 лет и работающие лица старших возрастов	Лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике
	Иностранцы-трудовые мигранты
II. Распределение трудовых ресурсов	Использование трудовых ресурсов
	Трудовая деятельность за оплату или прибыль
Всего занято в народном хозяйстве	Количество рабочих мест основной или единственной работы
	Численность занятых в экономике
2а. Занято в отраслях материального производства	
2б. Занято в непроизводственных отраслях	
Учащиеся с отрывом от производства в трудоспособном возрасте	
Трудоспособное население, занятое в домашнем и личном подсобном хозяйстве (ДЛПХ)	
	Численность безработных
	Трудовая деятельность по производству продукции для собственного использования

Источник / Source: Отчетные балансы трудовых ресурсов ЦСУ (Госкомстата) РСФСР за 1960–1991 гг. (личный архив автора); «Труд и занятость в России. 2021: Статистический сборник/Росстат, 2021. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210>. (Дата обращения: 01.08.2022) / Accounting balances of labor resources of the CSO (Goskomstat) of the RSFSR for 1960–1991 (personal archive of the author); “Labor and employment in Russia. 2021” (Rosstat).

мативам [4, 5]. Нормативный подход к прогнозированию социальной сферы и численности занятых в ее отраслях разрабатывал В.М. Рутгайзер [6]. Например, перспективная численность занятых в системе образования рассчитывалась на основе прогнозов числа лиц школьного и студенческого возраста. Незанятое население в этой схеме рассчитывалось как остаток (сальдо) баланса формирования и использования трудовых ресурсов, в котором начиная с 1980-х гг. эксперты начали выделять не только ДЛПХ, но и «вынужденно незанятое население».

В настоящее время в этой парадигме работают А.В. Топилин, О.Д. Воробьева [7], Н.В. Локтюхина [8] и другие ученые и специалисты. Параллельно Б.Д. Бреев и В.П. Крюков [9], А.Г. Коровкин [10] разработали экономико-математическую систему прогнозирования баланса трудовых ресурсов, в которой распределение и использование рабочей силы по отраслям экономики рассчитывается с помощью преобразования стоимостных показателей межотраслевого баланса производства продукции в трудовые индикаторы.

РЕСУРСНАЯ ЧАСТЬ БАЛАНСА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В 2000-е гг. население трудоспособного возраста РФ вступило в период нестабильности. В 2018 г. были изменены институциональные возрастные границы выхода на пенсию. Ступенчатое повыше-

ние пенсионного возраста для мужчин и женщин, соответственно, на уровень 65 и 60 лет должно было закончиться в 2023 г., однако затем график перехода был скорректирован до 2028 г.

Исходя из действовавшего в 2018 г. демографического прогноза Росстата (средний вариант) можно было ожидать увеличения населения трудоспособного возраста с 82,2 млн чел. до 88,6 млн чел. (рис. 1). При этом перспективная численность этой категории населения в 2023 г. была на 9,3 млн чел. больше, чем ожидаемая, рассчитанная в соответствии со «старым» трудоспособным возрастом. Исходя из методологии балансов трудовых ресурсов был разработан прогноз-предупреждение о том, что при сохранении темпов роста экономики, которые прогнозировались в 2018 г. Министерством экономического развития (МЭР) РФ и при возможном увеличении предложения рабочей силы безработица могла за 5 лет увеличиться с 3,5 млн чел. до 7,7–7,8 млн чел. [11]. События, последовавшие после 2019 г., понизили степень актуальности этого прогноза.

Начавшаяся пандемия коронавируса COVID-19 предопределила не только смертность непосредственно от этого заболевания, но и дополнительную (избыточную) от взаимосвязанных социально-экономических причин [12]. Суммарно за 2 года население РФ дополнительно к обычному сокращению потеряло около 1 млн человек. Общее число умерших в 2019 г. составило 1800,7 тыс. чел., в

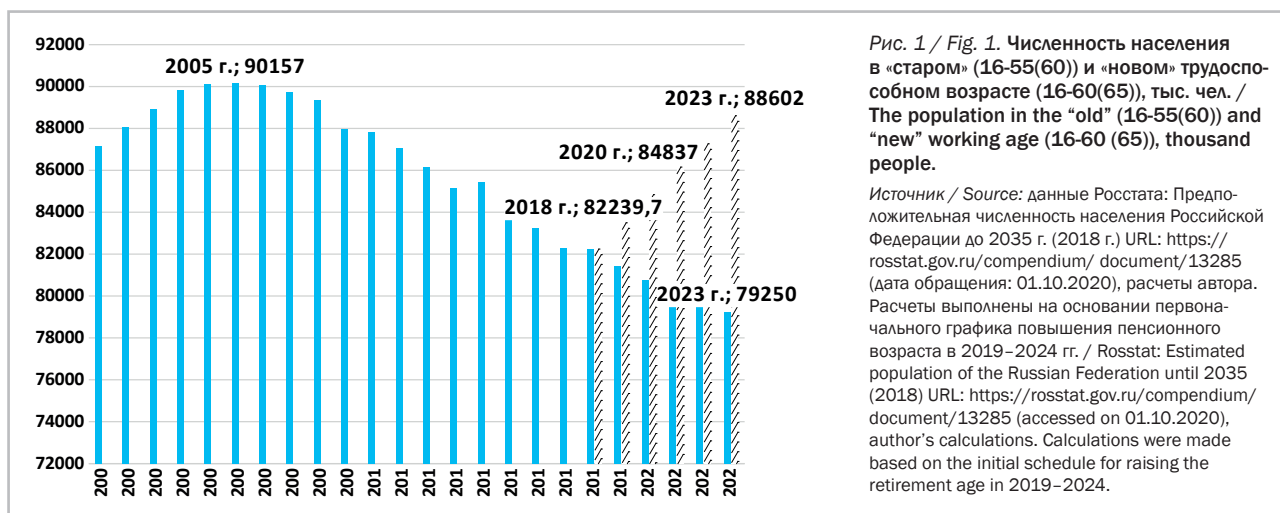


Рис. 1 / Fig. 1. Численность населения в «старом» (16-55(60)) и «новом» трудоспособном возрасте (16-60(65)), тыс. чел. / The population in the «old» (16-55(60)) and «new» working age (16-60 (65)), thousand people.

Источник / Source: данные Росстата: Предположительная численность населения Российской Федерации до 2035 г. (2018 г.) URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13285> (дата обращения: 01.10.2020), расчеты автора. Расчеты выполнены на основании первоначального графика повышения пенсионного возраста в 2019–2024 гг. / Rosstat: Estimated population of the Russian Federation until 2035 (2018) URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13285> (accessed on 01.10.2020), author's calculations. Calculations were made based on the initial schedule for raising the retirement age in 2019–2024.

2020 г. – 2124,5 тыс. чел. и в 2021 г. – 2445,5 тыс. чел.¹ Значительная часть преждевременно умерших находилась в трудоспособном возрасте. Таким образом, ожидавшийся ранее прирост трудоспособного населения за счет повышения возрастной границы существенно замедлился.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ПРОГНОЗ БАЛАНСА НА ПЕРСПЕКТИВУ

Однако фактор «институционального» прироста численности населения в трудоспособном возрасте и расширения трудовых ресурсов по-прежнему сохраняется. Рассмотрим отчетные балансы за 2015–2020 гг., балансовые прогнозы основных показателей трудовых ресурсов и рабочей силы до 2025 г., представленные в табл. 2, которая состоит из двух частей: «Трудовые ресурсы» (строки 1-6), где использованы отчетные данные баланса трудовых ресурсов за 2015–2020 гг. и «Рабочая сила» (строки 7-14), содержащей статистические данные Росстата по результатам проведенного в 2015–2021 гг. обследования рабочей силы (ОРС)². Прогнозы на 2022–2025 гг. выполнены автором статьи, в строках 8, 10, 12, 14 показан актуальный прогноз Министерства экономического развития РФ.

Мы видим, что численность трудовых ресурсов снижалась с 92,7 млн чел. в 2015 г. до 89,1 млн чел. в 2020 г. Исторический минимум численности «трудоспособного населения в трудоспособном возрасте» – 79,5 млн чел. был пройден еще раньше – перед началом в 2019 г. поэтапного повышения пенсионного возраста.

Для прогнозирования показателя численности «трудоспособного населения в трудоспособном возрасте» (ТНТРВ), которое составляет осно-

ву приходной части баланса трудовых ресурсов (помимо неработающих инвалидов и лиц, получающих пенсию на льготных условиях), было рассчитано соотношение $K_1 = \text{ТНТРВ} / \text{НТРВ}$ за ретроспективный период, где НТРВ – численность населения трудоспособного возраста в демографической статистике Росстата. Величина K_1 в среднем за 2015–2020 гг. составила 0,975 (97,5%). В качестве НТРВ на перспективу был использован средний вариант из «Предположительной численности населения Российской Федерации до 2035 года» (2020 г.) Росстата². Согласно прогнозу (строка 2 табл. 2), за 2018–2025 гг. ТНТРВ может увеличиться на 2,6 млн чел.

Другие компоненты прихода (формирования) трудовых ресурсов имеют разнонаправленную динамику. Численность учтенных Росстатом работающих подростков мы оставляем за скобками, как статистически малозначительную величину – 38,4 тыс. чел. по РФ в 2020 г.

Показатель численности занятого населения за пределами трудоспособного возраста мы рассматриваем как «работающие лица старше трудоспособного возраста» – РСТРВ и рассчитываем по формуле $K_2 = \text{РСТРВ} / \text{СТРВ}$, где СТРВ – население старше трудоспособного возраста в демографических отчетах и прогнозах Росстата.

После решения о повышении пенсионного возраста контингент даже оставшихся на своих рабочих местах пенсионеров (мужчины в возрасте 60+ и женщины 55+), достигший в 2018 г. исторического максимума – 7,5 млн чел., согласно статистическим правилам начал сокращаться. В результате коэффициент K_2 уменьшился с 0,202 (20,2%) в 2018 г. до 0,189 (18,9%) в 2020 г., а в процессе экстраполяции данного соотношения

¹ Социально-экономическое положение России – 2022 г. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b22_01/Main.htm (Дата обращения: 05.08.2022).

² Труд и занятость в России. 2021: Статистический сборник/Росстат, 2021. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210>. (Дата обращения: 01.08.2022).

Трудовые ресурсы и рабочая сила Российской Федерации в 2015–2025 гг. / Labor resources and labor force of the Russian Federation in 2015–2025

	2015 г. / 2015	2016 г. / 2016	2017 г. / 2017	2018 г. / 2018	2019 г. / 2019	2020 г. / 2020	2021 г. / 2021	2022 г. / 2022	2023 г. / 2023	2024 г. / 2024	2025 г. / 2025
Трудовые ресурсы, тыс. чел.											
Всего	92706,1	91161,1	89967,5	89670,8	90184,9	89105,8	88984,1	90810,6	90270,8	91417,8	91208,2
в том числе:											
трудоспособное население в трудоспособном возрасте (с 2021 г. – наш расчет)	82461,3	81354,2	80186,1	79453,7	79812,4	80050,8	80052,7	81371,2	80790,8	82253,5	82059,0
иностранные трудовые мигранты (с 2021 г. – наша оценка)	3387,5	2834,4	2598,6	2664,9	3059,4	2143,3	2200,0	3200,0	3300,0	3400,0	3500,0
лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике (с 2021 г. – наш расчет)	6857,3	6972,5	7182,8	7552,2	7313,1	6911,7	6731,4	6239,3	6180,0	5764,3	5649,3
в том числе:											
лица старше трудоспособного возраста	6790,5	6905,9	7133	7506	7269,6	6873,3	-	-	-	-	-
подростки	66,8	66,6	49,8	46,2	43,4	38,4	-	-	-	-	-
Рабочая сила, тысяч человек											
Рабочая сила (с 2022 г. – наш расчет)	76587,5	76636,1	76285,4	76190,1	75398,0	74923,0	75300,0	76515,397	76052,4	77513,6983	77414,504
Рабочая сила (базовый вариант Министерства экономического развития РФ – 2022)*								74500,0	74900,0	75200,0	75500,0
Занятые в экономике, тыс. чел.											
Занятые в экономике (с 2022 г. – наш расчет)	72424,9	72065,2	71842,7	71561,7	71 064,0	69 550,0	71700,0	71332,7	71694,0	72045,1	72398,0
Занятые в экономике (базовый вариант Министерства экономического развития РФ – 2022)*								71300,0	71600,0	72000,0	72300,0
Безработные, тыс. чел.											
Безработные (с 2022 г. наш расчет)	4263,9	4243,5	3969,5	3658,5	3465,0	4321,0	3600,0	5182,7	4358,4	5468,6	5016,5
Безработные (базовый вариант Министерства экономического развития РФ, 2022)*								3200,0	3300,0	3200,0	3100,0
Уровень безработицы, в % к рабочей силе											
Уровень безработицы, в % к рабочей силе (наш расчет)	5,6	5,5	5,2	4,8	4,6	5,8	4,8	6,8	5,7	7,1	6,5
Уровень безработицы (базовый вариант Министерства экономического развития РФ, 2022)**								6,7	6,6	5,4	4,5

* Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 г. и на плановый период 2024 и 2025 гг. (МЭР, 28 сентября 2022).

Источник / Source: Данные Росстата; **Министерства экономического развития; *расчеты автора / Rosstat data; **the Ministry of Economic Development of Russia; *author's calculations.

на 2025 г. – до 0,120-0,135 (12,0–13,5%). Соответственно, прогноз численности работающих лиц за пределами трудоспособного возраста на 2022 г. составил 6,2 млн чел., а на 2025 г. – 5,6 млн чел. (строка 4 табл. 2). Необходимо подчеркнуть, что речь идет не о физическом сокращении численности работающих пенсионеров, а об уменьшении в ходе изменения границ пенсионного возраста числа тех, кто совмещает статус пенсионера с занятостью в экономике.

Численность иностранных трудовых мигрантов – изменчивый компонент в анализе и прогнозировании общей численности трудовых ресурсов. В 2021 г. в докладе для МОМ (Международной организации по миграции ООН) мы предположили, что, уменьшившись под влиянием принятых во время пандемии COVID-19 ограничений с

3,1 млн чел. в 2019 г. до 2,1 млн чел. в 2020 г., среднегодовое число трудовых мигрантов к 2025 г. восстановится до 2,6 млн человек [13]. Однако во II квартале 2022 г. мерами ЦБ РФ и других регуляторов курс рубля впервые с 2014 г. был существенно повышен, вырос и валютный эквивалент средней заработной платы. Поэтому мигранты из Средней Азии и Казахстана более активно едут на заработки в РФ. По сообщениям СМИ, в 3 квартале 2022 г. их численность превысила 3 млн чел.³ Поэтому мы скорректировали прогноз по мигрантам до 3,2 млн чел. в 2022 г. и 3,5 млн чел. в 2025 г.

Таким образом, по сумме рассмотренных трех компонентов трудовых ресурсов, их общая чис-

³ В России побит шестилетний рекорд по числу прибывших трудовых мигрантов / Информационное агентство «Бизнес ФМ» BFM.RU. URL: <https://www.bfm.ru/news/506240?ysclid=l6p6 m6tojn871044778> (Дата обращения: 11.08.2022).

ленность может составить в 2022 г. 90,8 млн чел. и в 2025 г. – 91,2 млн чел. (строка 1 в табл. 2). Если численность населения трудоспособного возраста под влиянием непредвиденных факторов не изменится по сравнению с прогнозом Росстата (2020 г.), то трудовые ресурсы РФ в середине 2020-х гг. составят около 91 млн чел.

Для анализа и прогнозирования результатов использования трудовых ресурсов, то есть «расходной» части баланса, в советское время использовались данные сплошного учета численности работников на всех предприятиях страны. Теперь подобные обследования Росстата носят выборочный характер, статистики опираются на результаты учета работников на крупных и средних предприятиях, а также данные выборочного опроса домашних хозяйств «Обследование рабочей силы» (ОРС).

Это позволяет приблизительно судить о количестве занятых в отраслях экономики с 1992 г. и численности безработных «по критериям МОТ». Кроме того, Росстат дополняет балансовую статистику труда информацией о величине отработанного рабочего времени и производительности труда по видам экономической деятельности (ВЭД).

В сфере использования трудовых ресурсов замедление экономического развития РФ после кризиса 2014–2015 гг. ограничивало прирост спроса на рабочую силу, но демографически предопределенное сокращение предложения на рынке труда все равно сформировало дефицит кадров в некоторых профессионально-квалификационных группах. Вследствие дисбаланса рынка труда безработица сокращалась, а численность трудоспособных «лиц, не входящих в состав рабочей силы» снижалась. В 2020 г. из-за пандемии численность занятых сократилась до 70,6 млн чел., а безработица увеличилась до 4,3 млн чел. (5,7 %).

Расчитанный в данной работе прогноз численности рабочей силы (РС) на период до 2025 г. на основе соотношения РС/НТВ и демографического прогноза населения трудоспособного возраста, исходя из экстраполяции коэффициента соответствия между ними, сложившегося в ретроспективном периоде, имеет одну важную особенность. В отчетном балансе «рабочая сила» (РС) может определяться сложением чисел занятых и безработных, но в прогнозе надо сначала определить ее общую численность, как части потенциально трудоспособного населения, а уже потом из нее вычитать, или иначе комбинировать, числа занятых и безработных. При данном подходе прогноз численности безработных производится по формуле:

$$\text{ПЧБ} = \text{ПЧРС} - \text{ПЧЗ}, \quad (1)$$

где ПЧБ – перспективная численность безработных;

ПЧРС – перспективная численность рабочей силы;

ПЧЗ – перспективная численность занятых в экономике.

Порядок расчета перспективной численности рабочей силы, основанный на демографическом прогнозе численности населения в трудоспособном возрасте Росстата, выражается следующей формулой:

$$\text{ПЧРС} = \text{ПЧНТВ} * K_3 \quad (2)$$

где ПЧРС – перспективная численность рабочей силы;

ПЧНТВ – перспективная численность населения в трудоспособном возрасте,

K_3 – коэффициент, выражающий соотношение чисел РС и НТВ в различные периоды времени.

Коэффициент K_3 , который в 2015–2020 гг. изменился от 0,910 (91,0 %) до 0,915 (91,5 %), на 2025 г. принят равным 0,920 (92,0 %). Расчеты показывают, что численность рабочей силы, вследствие повышения пенсионного возраста, может увеличиться с 74,9 млн чел. в 2020 г. до 76,5 млн чел. в 2022 г. и до 77,4 млн чел. в 2025 г. (табл. 2).

Ключевой задачей прогноза баланса трудовых ресурсов является определение спроса на труд со стороны экономики. Традиционный (советский) баланс изначально создавался ради ответа на вопрос о том, за счет каких резервов можно повысить численность работников в целях ускоренного роста народного хозяйства. В наше время постановка данного вопроса также не исключается, хотя сегодня решение проблемы экономического роста во многом зависят не от численности занятых, а от технологий, инвестиций, качества рабочей силы, менеджмента и других факторов производительности труда. Более актуальным в настоящее время является научно обоснованный ответ на вопрос о том, насколько велика будет безработица в перспективном периоде.

Задачу прогнозирования спроса на труд со стороны экономики можно решить разными способами – например, путем экстраполяции показателя, который в сборниках Росстата обозначается как «количество рабочих мест и работ по производству товаров и услуг».⁴ Однако в прогнозе в первую очередь используется показатель «численность занятых в экономике» (сопоставимый с ОРС):

⁴ Труд и занятость в России. 2021: Статистический сборник/Росстат. М., 2021.

$$ПЧЗ = ЧЗ_{\text{ОП}} * (\Delta \text{ВВП} / \Delta \text{ПТ}) \quad (3)$$

где ПЧЗ – перспективная численность занятых (рабочих мест) в экономике;

$ЧЗ_{\text{ОП}}$ – численность занятых отчетного (базового) периода,

$\Delta \text{ВВП}$ – изменение валового внутреннего продукта в перспективном периоде,

$\Delta \text{ПТ}$ – изменение производительности труда в перспективном периоде.

В условиях геополитической ситуации 2022 г. прогнозирование $\Delta \text{ВВП}$ и других макроэкономических показателей крайне затруднено, если вообще возможно. Поэтому используем только официальные оценки. Согласно публикации Росстата от 12.08.2022 г. снижение ВВП во II квартале 2022 г. к аналогичному периоду предшествующего года составило 4 %⁵. Согласно «базовому» варианту последнего опубликованного макроэкономического прогноза Министерства экономического развития РФ (28.09.2022 г.), в 2022 г. ВВП может уменьшиться на 2,9 %, и в 2023 г. еще на 0,8 %, после чего ожидается начало восстановительного роста, производительность труда в 2022 г. сократится на 2,4 %, а в 2023 г. на 1,3 %.⁶

В таблице 2 показаны два варианта оценки численности занятых в экономике (рабочих мест) на перспективу 2022–2025 гг. Первый вариант (строка 9 табл. 2) рассчитан исходя из приведенных выше официальных перспективных оценок $\Delta \text{ВВП}$ и $\Delta \text{ПТ}$. В строке 10 показан второй вариант – официальные оценки МЭР из прогноза от 28 сентября 2022 г. Согласно этим двум вариантам, численность функционирующих рабочих мест в экономике в 2022 г. уменьшится незначительно – с 71,7 до 71,3 млн чел., а к 2025 г., при реализации прогнозов МЭР, может восстановиться до 72,3–72,4 млн чел.

Другие сценарии, связанные с геополитической нестабильностью и потенциальной возможностью более сильного снижения ВВП или колебания производительности труда, из-за которых могло бы произойти более радикальное сокращение численности рабочих мест, мы оставляем за рамками данного исследования, поскольку не видим методов, подходящих для их оцифровки и моделирования. Еще раз подчеркнем, что приведенные здесь расчеты полностью основаны на

демографических прогнозах Росстата и макроэкономических – Министерства экономического развития РФ.

Численность безработных (строка 11, табл. 2) рассчитана по формуле (1), исходя из численности рабочей силы (строка 7) и прогноза занятости (строка 9). В рамках этого сценария количество безработных увеличивается с 3,6 млн чел. в г. до 5,2 млн чел. (6,8 %) в 2022 г., а в 2025 г. может составить 5,0 млн чел. (6,5 %).

Наиболее оптимистический сценарий для рынка труда опубликован в прогнозе МЭР от 28.09.2022 г.: повышение уровня безработицы с 4,8 % в 2021 г. до 6,7 % в 2022 г. с последующим снижением до 4,5 % к 2025 г. (строка 14 табл. 2).

ВЫВОДЫ

Результаты исследования демонстрируют возможности балансового метода в построении предупреждений о возможных рисках в сфере занятости и безработицы. Приведенные методы расчетов могут быть использованы при прогнозировании как на уровне экономики страны, так и регионов. Балансовая методология позволяет сопоставлять и увязывать между собой прогнозы Росстата (в части численности и возрастной структуры населения) и прогнозы Министерства экономического развития (в части динамики ВВП, производительности труда, чисел занятых и безработных). В некоторых случаях может потребоваться взаимная адаптация (подгонка) этих прогнозов для выработки адекватных представлений о перспективах развития рынка труда и сферы занятости населения.

Рост уровня безработицы в 2022 г. связан как с кризисными явлениями в экономике, вследствие санкций, так и с предполагаемым приростом численности населения трудоспособного возраста за счет старших возрастов. Прогнозируемый Министерством экономического развития РФ уровень производства ВВП в данном случае не достаточен для того, чтобы компенсировать институциональный прирост численности трудоспособного населения. За рамками данного прогноза остается частичная мобилизация, которая выводит часть трудоспособного населения из гражданского сектора рынка труда, вследствие чего предложение рабочей силы в этом секторе уменьшится, а безработица сократится, в ряде видов экономической деятельности возможно возникновение дефицита кадров.

Реальная экономическая ситуация в РФ в 2022 г. и на последующие годы слабо поддается прогнозированию традиционными метода-

⁵ О предварительной оценке динамики ВВП во II квартале 2022 года (Росстат, 12.08.2022) URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/vvp_12-08-2022.htm (Дата обращения: 12.08.2022)

⁶ Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/makroec/prognozy_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rossiyskoy_federacii_na_2023_god_i_na_planovyj_period_2024_i_2025_godov.html (Дата обращения: 30.10.2022 г.)

ми, включая метод баланса трудовых ресурсов. На момент подготовки данной статьи в печать можно говорить о том, что имеет смысл экстраполяция трендов на 1-3 месяца, и что этот метод показывает: безработица по обследованиям (ОРС), в августе 2022 г. уменьшилась до 3,8 %, но к концу года может возрасти, как в результате влияния внешних факторов, так и обычного циклического сокращения «летней» занятости насе-

ления в аграрном секторе и в Зоне Севера. Согласно вариантам прогноза безработицы МЭР РФ от 28.09.2022 г. на конец 2022 г. уровень безработицы может составить 6,7 % рабочей силы. В этой связи органам власти РФ и ее регионов требуется в чуть ли не еженедельном режиме отслеживать сбалансированность между трудовыми ресурсами и спросом на труд, и принимать оперативные меры регулирования занятости населения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Госполитиздат, 1957. 735 с.
2. Минц Л.Е. Трудовые ресурсы СССР. М.: Наука, 1975. 324 с.
3. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. М.: Госпланиздат, 1959. 368 с.
4. Костаков В.Г., Литвяков П.П. Баланс труда. М.: Экономика, 1965. 312 с.
5. Костаков В.Г. Прогноз занятости населения. Методологические основы. М.: Экономика, 1979. 184 с.
6. Рутгайзер В.М. Социальная сфера: проблемы планирования. М.: Экономика, 1989. 238 с.
7. Топилин А.В., Воробьева О.Д. Демографическая ситуация и особенности формирования трудовых ресурсов в России // Вестник Российской академии наук. 2021; 91(9):856–864.
8. Локтюхина Н.В. Социально-экономические основы рынка труда. Теория и практика. М.: Изд. СГУ, 2011. 268 с.
9. Бреев Б.Д., Крюков В.П. Межотраслевой баланс движения населения и трудовых ресурсов. М.: Наука, 1974. 181 с.
10. Коровкин А.Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование. М.: Наука, 1990. 208 с.
11. Кашепов А.В. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда в условиях современных институциональных реформ // Социально-трудовые исследования. 2019;(1):44–56.
12. Кашепов А.В. Ковидный мультипликатор смертности или новый методический подход к анализу избыточной смертности населения в 2020–2021 гг. // Социально-трудовые исследования. 2021;44(3):132–143.
13. Рязанцев С.В., Кашепов А.В. Трудящиеся-мигранты на российском рынке труда в период пандемии COVID-19 – противоречия между интересами бизнеса и реальной политикой // Социальная политика и социология. 2021; 20(3(140)):155–164.

REFERENCE

1. Strumilin S.G. Problems of labor economics. Moscow: Gospolitizdat; 1957. 735 p. (In Russ.).
2. Mints L.E. Labor resources of the USSR. M.: Nauka; 1975. 324 p. (In Russ.).
3. Sonin M.Ya. Reproduction of the labor force in the USSR and the balance of labor. Moscow: Gosplanizdat; 1959. 368 p. (In Russ.).
4. Kostakov V.G., Litvyakov P.P. Balance of labor. M.: Economics; 1965. 312 p. (In Russ.).
5. Kostakov V.G. Forecast of employment of the population. Methodological foundations. M.: Economics; 1979. 184 p. (In Russ.).
6. Rutgizer V.M. Social sphere: Problems of planning. M.: Economics; 1989. 238 p. (In Russ.).
7. Topilin A.V., Vorobyeva O.D. Demographic situation and features of the formation of labor resources in Russia. Bulletin of the Russian Academy of Sciences. 2021;91(9):856–864. (In Russ.).
8. Loktyukhina N.V. Socio-economic fundamentals of the labor market. Theory and practice. Moscow: SSU Publishing House; 2011. 268 p. (In Russ.).
9. Breev B.D., Kryukov V.P. Intersectoral balance of population and labor movement. Moscow: Nauka; 1974. 181 p. (In Russ.).
10. Korovkin A.G. Movement of labor resources: Analysis and forecasting. Moscow: Nauka; 1990. 208 p. (In Russ.).
11. Kashepov A.V. Forecasting the labor market conjuncture in the conditions of modern institutional reforms. Social and Labor Research. 2019;(1):44–56. (In Russ.).
12. Kashepov A.V. Covid mortality multiplier or a new methodological approach to the analysis of excess mortality of the population in 2020–2021. Social and Labor Research. 2021;44(3):132–143. (In Russ.).
13. Ryazantsev S.V., Kashepov A.V. Migrant workers on the Russian labor market during the COVID-19 pandemic – contradictions between business interests and real politics. Social Policy and Sociology. 2021;20(3(140)):155–164. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Алексей Владимирович Кашепов – доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия

Aleksei V. Kashepov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Institute for Demographic Research of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-1348-0093>
 avkash@list.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 17.08.2022; после рецензирования 12.10.2022, принята к публикации 13.10.2022.
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 17.08.2022; revised on 12.10.2022 and accepted for publication on 13.10.2022.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-16-28

УДК 311.21; 331.56; 519.233.22

JEL C34; C83; J64

ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПОЛНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ БЕЗРАБОТИЦЫ ПО ДАННЫМ ВЫБОРОЧНОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

В.Н. Баскаков^а, М.Е. Баскакова^б^а ООО «Международная актуарная компания», Москва, Россия^б Институт экономики РАН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Цель исследования – разработка новых статистических показателей, способных более точно характеризовать ситуацию на рынке труда, на основе уже имеющейся оперативной и доступной статистической информации. **Объект** исследования – статистические показатели, характеризующие полную продолжительность общей безработицы. Эмпирической базой исследования послужили данные выборочного Обследования рабочей силы (ОРС) за 2017–2020 гг. **Методика** исследования заключалась в логическом анализе, трансформации и калибровке исходных статистических данных (для их обработки использовались статистические методы анализа выживаемости, включая регрессионный анализ цензурированных данных), а также анализе профильной научной литературы и интернет-источников. **В результате** исследования разработана процедура оценки показателей полной продолжительности безработицы по данным единовременного выборочного обследования безработных граждан, предусматривающая применение статистических методов анализа выживаемости, трансформацию и калибровку исходной статистической информации. Стохастическое моделирование показало высокую эффективность предложенной процедуры. Сделан **вывод**, что приведенные в статье практические примеры расчета функции распределения полной продолжительности безработицы по данным ОРС за 2017–2020 гг. и производных статистических показателей, включая ее медиану в зависимости от возраста, пола и места проживания безработных, а также другие материалы исследования могут быть использованы Росстатом, федеральными и региональными органами исполнительной власти, ответственными за организацию и деятельность системы социальной защиты безработных, в изучении и оценке рынка труда и трудовых отношений.

Ключевые слова: полная продолжительность безработицы; общая безработица; рынок труда; обследование рабочей силы; цензурированные данные; методы калибровки; анализ выживаемости; функция распределения; модель; регрессия.

Для цитирования: Баскаков В.Н., Баскакова М.Е. Оценка показателей полной продолжительности безработицы по данным выборочного обследования рабочей силы. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):16-28. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-16-28.

ORIGINAL PAPER

ESTIMATION OF THE INDICATORS OF THE COMPLETE DURATION OF UNEMPLOYMENT ACCORDING TO THE SAMPLE LABOR FORCE SURVEY

V.N. Baskakov^а, M.E. Baskakova^б^а "International Actuarial Advisory Company", Moscow, Russia^б Institute of Economics, RAS, Moscow, Russia

ABSTRACT

The aim of the paper is to develop new statistical indicators that can more accurately characterize the situation on the labor market, based on the available operational and accessible statistical information. The object of this study is statistical indicators characterizing the complete duration of general unemployment. The empirical basis of the study was the data of the Sample Labor Force Survey (LFS) for 2017–2020. The research **methodology** consisted of a logical analysis, transformation and calibration of the initial statistical data (statistical methods of survival analysis were used for their processing, including regression analysis of censored data), as well as an analysis of specialized scientific literature and internet sources. As a result of the study, a procedure was developed for estimating the indicators of the complete duration of unemployment according to the data of the one-time sample survey of unemployed citizens, which involves the use of statistical methods for analyzing survival, transformation and calibration of the initial statistical information. Stochastic modeling has shown the high efficiency of the proposed procedure. The authors **conclude** that the practical examples given in the article for calculating the distribution function of the complete duration of unemployment according to the LFS data

for 2017–2020 and derived statistical indicators, including its median depending on the age, sex and place of residence of unemployed citizens, as well as other research materials can be used by Rosstat, federal and regional executive authorities responsible for the organization and operation of social protection of the unemployed, in research and evaluation of the labor market and labor relations.

Keywords: complete duration of unemployment; total unemployment; labor market; Labor Force Survey; censored data; calibration methods; survival analysis; distribution function; model; regression.

For citation: Baskakov V.N., Baskakova M.E. Estimation of the indicators of the complete duration of unemployment according to the Sample Labor Force Survey. *Social and labor research*. 2022;49(4):16-28. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-16-28.

ВВЕДЕНИЕ

Продолжительность безработицы – один из важнейших показателей рынка труда, характеризующий его различные ракурсы. В частности, он входит в систему индикаторов, на основе которой оценивается степень напряженности и региональной разбалансированности рынка труда. По дифференциации этого показателя у представителей разных социально-демографических групп населения можно судить об их профессиональной конкурентоспособности [1], что позволяет выстраивать более эффективную государственную политику занятости, формировать активные и пассивные программы помощи безработным.

Продолжительность безработицы является ключевым параметром при разработке новых или реформировании действующих систем социальной защиты/страхования безработных [2] и ее традиционно оценивают по результатам статистических наблюдений, которые делятся на две принципиально различные схемы сбора данных:

1. Единовременное обследование безработных граждан¹ в момент T . Примером первой схемы сбора данных является выборочное Обследование рабочей силы (ОРС) Росстата.

2. Непрерывное наблюдение за безработными до завершения периода их безработицы или до момента оценки показателей ее продолжительности. Например, наблюдение за лицами, зарегистрированными в государственной службе занятости (ГСЗ).

Возможны промежуточные варианты – так называемые панельные обследования, по своей сути тяготеющие ко второй схеме, например, Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)².

Схематично процесс сбора данных о продолжительности безработицы представлен на рис. 1, где приведены сведения о наблюдаемых (сплошная линия) и ненаблюдаемых (пунктирная линия)

периодах безработицы пяти респондентов в момент сбора данных и/или проведения оценивания.

В случае единовременного обследования в момент T , все наблюдения будут цензурированы справа (на схеме $T=01.01.2021$). В момент T для наблюдения доступны только респонденты под номером 1, 3 и 5, у которых безработица еще не завершилась и время ее окончания точно неизвестно. Можно лишь утверждать, что оно больше T , то есть цензурировано справа. В этом случае методы оценки функции распределения по цензурированным данным не имеют решения [3]. По этой причине по данным ОРС Росстат³ оценивает лишь среднюю продолжительность безработицы (среднее время поиска работы) как средневзвешенную величину для рассматриваемого состава безработных на момент опроса по формуле

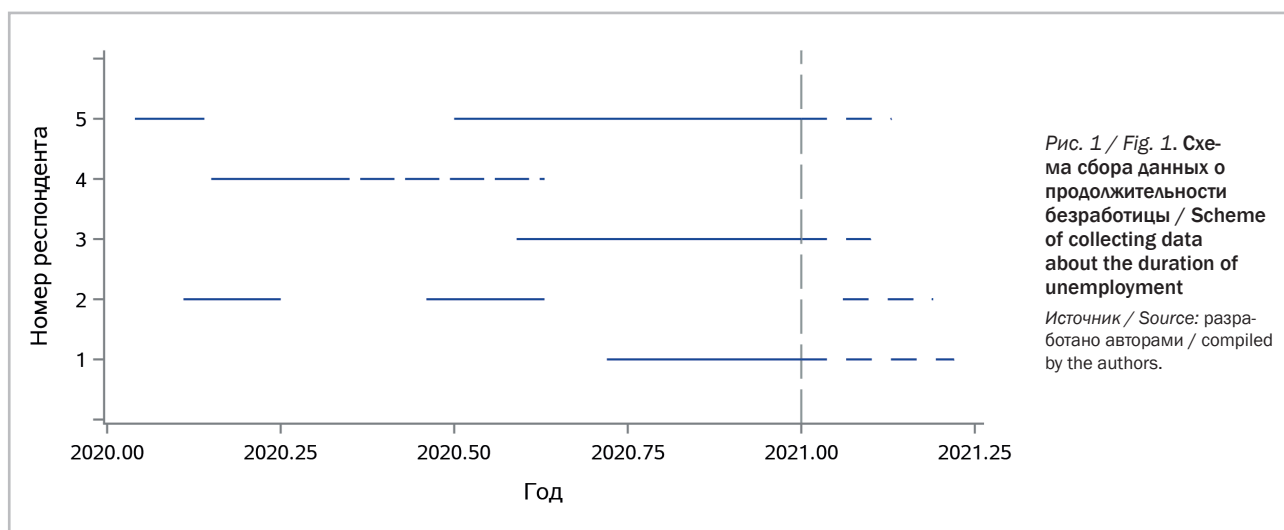
$$\bar{v} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^k \mu_i \cdot n_i, \quad (1)$$

где n – общая численность обследованных безработных; k – число интервалов группировки продолжительности безработицы; μ_i – весовой коэффициент, равный середине i -ого интервала группировки продолжительности безработицы; n_i – численность безработных, имеющих продолжительность безработицы, принадлежащую i -ому интервалу группировки. Очевидно, что этот показатель отличается от средней продолжительности безработицы до ее завершения. Во избежание недоразумений далее будем использовать следующую терминологию [4, 5]: величину (1) будем называть средней неполной продолжительностью безработицы, оставив термин средняя продолжительность безработицы для математического ожидания полной продолжительности безработицы. В работе [4] приведен сравнительный анализ указанных показателей, а также отмечается, что при единовременном

¹ Предполагается, что в процессе единовременного обследования фиксируется информация о состоянии респондента только на момент опроса.

² НИУ ВШЭ: <https://www.hse.ru/rlms/project>.

³ Приказ Росстата от 29 ноября 2019 г. № 724 (с изменениями на 13 января 2021 г.) «Об утверждении форм федерального статистического наблюдения с указаниями по их заполнению для организации Федеральной службой по труду и занятости федерального статистического наблюдения за предоставлением государственных услуг в области содействия занятости населения».



обследовании вероятность быть включенным в опрос выше у лиц с более продолжительным периодом безработицы. В результате формируется смещенная выборка, в которой численность безработных с короткими периодами безработицы занижена по сравнению с фактической.

При непрерывном наблюдении, например в ГСЗ, для анализа доступны данные единовременного обследования (по состоянию на дату проведения расчета T), а также полные данные о времени наступления и продолжительности всех случаев зарегистрированной безработицы, завершившихся к моменту T (на рис. 1 это периоды безработицы респондента 2 и первый период респондента 5). Кроме того, ГСЗ может прекратить наблюдения за безработным до завершения безработицы, например, ввиду его смерти, переезда или выбытия по иной причине (респондент 4). В результате формируется выборка, содержащая как полные, так и цензурированные наблюдения.

В этом случае для оценивания функции распределения полной продолжительности безработицы могут применяться различные статистические методы анализа выживаемости [6, 7], которые сегодня эффективно используются во многих прикладных вычислительных системах. Применение того или иного метода оценивания определяется структурой данных, набором оцениваемых параметров и в определенной мере вкусовыми предпочтениями исследователя. Так непараметрическая оценка Каплана-Майера используется в работах [8, 9], а параметрические оценки в [5]. Различные регрессионные модели – в работах [1, 10-13]. Их основное достоинство заключается в возможности учитывать влияние поясняющих переменных на продолжительность безработицы.

В России оценка полной продолжительности общей безработицы на основе данных ГСЗ невозможна из-за значимого несовпадения профессионального и социально-демографического составов общих и зарегистрированных безработных, а также из-за различий уровней общей и зарегистрированной безработицы [2]. Поэтому работы по оценке полной продолжительности безработицы в России практически не проводились, за исключением исследований, основанных на данных RLMS-HSE [14, 15]. Аналогичная ситуация наблюдается и в других странах [16].

Основная проблема непрерывного/панельного наблюдения за безработными связана с высокой стоимостью сбора информации. Поэтому разработка методов оценки функции распределения полной продолжительности безработицы на основе ОРС – дешевой, оперативной и доступной статистической информации – представляется актуальной и экономически целесообразной.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Для оценки продолжительности безработицы использовались данные ОРС за 2017–2020 гг., а точнее – ответы на вопрос «Сколько приблизительно месяцев Вы, будучи незанятым, искали работу/пытались организовать собственное дело?» по шести подсказкам, содержащим сгруппированную информацию о неполной продолжительности безработицы $v \in [v_i, v_j)$, $i=1, \dots, 6$ на момент опроса, где v_i, v_j – границы интервала группировки. На вопрос ответили 11 8727 респондента. Результаты приведены в табл. 1.

Из табл. 1 следует, что продолжительность незанятости у ответивших «От 1 года и более» ($i=6$) правая граница интервала группировки не определена и ее следует принять равной беско-

Таблица 1 / Table 1

Распределение ответов на вопрос «Сколько приблизительно месяцев Вы, будучи незанятым, искали работу/пытались организовать собственное дело?», чел. / Distribution of answers to the question «Approximately how many months have you been looking for a job/trying to start your own business?», persons

Интервал группировки неполной продолжительности безработицы / Interval of grouping of incomplete duration of unemployment	Мужчины / Men		Женщины / Women	
	Город / City	Село / Village	Город / City	Село / Village
Менее 1 месяца	3642	3006	3389	2471
От 1 до 3 месяцев	8159	5820	7871	4444
От 3 до 6 месяцев	6662	5002	6490	4044
От 6 до 9 месяцев	3497	2928	3555	2466
От 9 до 12 месяцев	3164	2782	3141	2489
От 1 года и более	7851	9890	7719	8245
Всего	32975	29428	32165	24159

Источник / Source: Росстат, выборочное обследование рабочей силы 2017–2020 гг. / Rosstat, Sample Labor Force Survey, 2017–2020.

нечности⁴. Информация такого типа называется цензурированной справа, а сгруппированная информация с конечными границами – цензурированной интервалом.

Выше отмечалось, что первичные данные единовременного выборочного обследования, представленные в табл. 1 для оценки полной продолжительности безработицы (обозначим ее как u) не подходят по двум основаниям. Во-первых, полная продолжительность безработицы всегда больше значения, указанного в анкете, то есть $v > u$. Таким образом из данных табл. 1 достоверно известна лишь левая граница $u_i = v_i$ продолжительности безработицы, а относительно правой границы v_i известно только, что $u_i > v_i$, то есть можно утверждать, что $u \in (v_i, \infty)$ или, что у всех респондентов продолжительность поиска работы цензурирована справа. В таких случаях возникает проблема с оценкой функции распределения [3].

Во-вторых, при единовременном опросе формируется смещенная выборка. Если продолжительность безработицы не зависит от времени ее наступления, то вероятность включения безработного в опрос пропорциональна продолжительности периода его безработицы. Другими словами, если на момент опроса число безработных МОТ с полной продолжительностью безработицы равной, например, один месяц и один год одинаково, то в выборке первых безработных окажется в 12 раз меньше, чем вторых.

Однако если сделать ряд необременительных предположений, то данные табл. 1 можно преобразовать в интервально цензурированную выборку и нивелировать ее смещение, а затем по-

строить оценку функции распределения полной продолжительности безработицы $F(u)$.

Используя информацию о правой границе неполной продолжительности безработицы на момент опроса v_j , смоделируем аналогичные интервалы цензурирования для u . Порядок моделирования конечных интервалов группировки для продолжительности безработицы u следующий. Например, в табл. 1 число мужчин-горожан в двух последних интервалах группировки $i=5$ и 6 равно 1627 и 4535 чел., в сумме – 6162 чел. На момент опроса у 73.60% ($4535/6162=0.7360$) респондентов с продолжительностью безработицы $v \geq 9$ месяцев, достоверная продолжительность безработицы составляет более 12 месяцев. Предположим, что если продолжить наблюдение за безработными из 5 интервала группировки (от 9 до 12 месяцев), то у 73.60% из них или, иначе, у $1197 \approx 1627 \times 0.7360$ человек продолжительность безработицы u может быть больше 12 месяцев, то есть $u \in [12, \infty)$, а у оставшихся 430 человек $u < 12$ месяцев, то есть $u \in [9, 12)$.

Интервалы группировки полной продолжительности безработицы из остальных интервалов группировки v с номером $i=1, \dots, 4$ формируются аналогично. Результаты расчетов представлены в табл. 2.

Для корректировки смещения выборки к ее элементам часто применяют весовые коэффициенты [17–19], значения которых задают, например, обратно-пропорционально вероятности включения респондента в выборочное обследование. Выше отмечалось, что при определенных условиях независимости эта вероятность пропорциональна полной продолжительности безработицы. Проблема в том, что значение этого показателя в нашем случае точно неизвестно (подлежит оцениванию). Однако данные табл. 2 определяют границы u_r и u_l интервалов цензурирования, ко-

⁴ Очевидно, что это условность так как продолжительность безработицы ограничена, например, продолжительностью жизни безработного, которая, в свою очередь, ограничена предельным возрастом в таблице смертности ∞ . Однако это общепринятое допущение, так же, как и то, что для аппроксимации распределения продолжительности безработицы используются параметрические семейства распределений, определенные на $(0, 1]$.

Скорректированные данные о полной продолжительности безработицы, чел. / Adjusted data on the complete duration of unemployment, persons

Интервал группировки полной продолжительности безработицы / Interval of grouping of complete duration of unemployment	Мужчины / Men		Женщины / Women	
	Город / City	Село / Village	Город / City	Село / Village
Менее 1 месяца	554	400	502	349
От 1 дня до 3 месяцев	963	626	886	478
От 1 дня до 6 месяцев	716	508	670	413
От 1 дня до 9 месяцев	362	293	354	243
От 1 дня до года	317	271	295	241
От 1 дня и более	730	908	682	747
От 1 до 3 месяцев	2002	2050	1933	1580
От 1 до 6 месяцев	2462	1395	2333	1002
От 1 до 9 месяцев	1881	1119	1810	852
От 1 месяца до года	965	652	968	505
От 1 месяца и более	849	603	827	505
От 3 до 6 месяцев	2321	2292	2225	1804
От 3 до 9 месяцев	2243	1310	2177	1072
От 3 месяцев до года	1121	724	1125	588
От 3 месяцев и более	977	677	963	580
От 6 до 9 месяцев	1797	1777	1803	1470
От 6 месяцев до года	938	619	972	521
От 6 месяцев и более	762	532	780	475
От 9 до 12 месяцев	2187	2107	2153	1843
От 9 месяцев и более	977	675	988	646
От 1 года и более	7851	9890	7719	8245
Всего	32975	29428	32165	24159

Примечание. В табл. 2 представлены иллюстративные данные, позволяющие понять методологию расчета количества безработных, относящихся к тому или иному интервалу группировки. На практике, для построения функции распределения продолжительности поиска работы $F(u)$ проводились более подробные расчеты, когда интервалы группировки и строились дифференцированно по году проведения обследования, месту проживания респондента, его полу и возрасту. В этом случае таблица содержит 17783 строки.

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

торые содержат значения полной продолжительности безработицы $u \in (u_r, u_l)$. Поэтому для расчета весовых коэффициентов будем использовать формулу, содержащую известные значения границ цензурирующих множеств:

$$w = \begin{cases} \frac{1}{u_r + (u_l - u_r) \cdot k_1}, & \text{если } u_l < \infty \\ \frac{1}{u_r \cdot k_2}, & \text{если } u_l = \infty, \end{cases} \quad (2)$$

где $k_1 \in (0, 1]$ и $k_2 > 1$ – калибровочные параметры.

Эффективность предложенной процедуры преобразования выборки и расчета весовых коэффициентов проверялась методом статистического моделирования. Для этого, в интервале от 0 до 100 месяцев, по схеме имитирующей сбор данных о продолжительности полной безработицы при одновременном обследовании рабочей силы (рис. 1), моделировалось 100000 реализаций время наступления безработицы t и ее продолжительности u , распределенной по логарифмически нормальному закону с математическим ожиданием $\mu=3.8$ и стандартным отклонением $\sigma=2.4$. Данные об u по состоянию

на момент $T=80$ собирались в сгруппированном виде, аналогичном данным табл. 1. Затем формировалась интервально цензурированная выборка, оценивались как калибровочные параметры, так и распределения полной продолжительности безработицы. Указанная процедура повторялась 2000 раз.

Результаты моделирования приведенные на рис. 2 показывают, что калибровочные параметры позволяют подобрать весовые коэффициенты, обеспечивающие приемлемую точность оценки распределения продолжительности полной безработицы. Так, при $k_1=0,18$, и $k_2=100$, 90% толерантные границы относительной погрешности $\delta_\mu = \hat{\mu}/\mu$ математического ожидания μ составили (0.99, 1.02), при смещении 0.5%. Аналогичные показатели для стандартного отклонения σ равны (0.95, 1.04) и 0.9%, соответственно.

МОДЕЛЬ

При разработке метода оценивания полной продолжительности безработицы использовалось предположение о неизменности экономических условий на всем протяжении наблюдения за когортой.

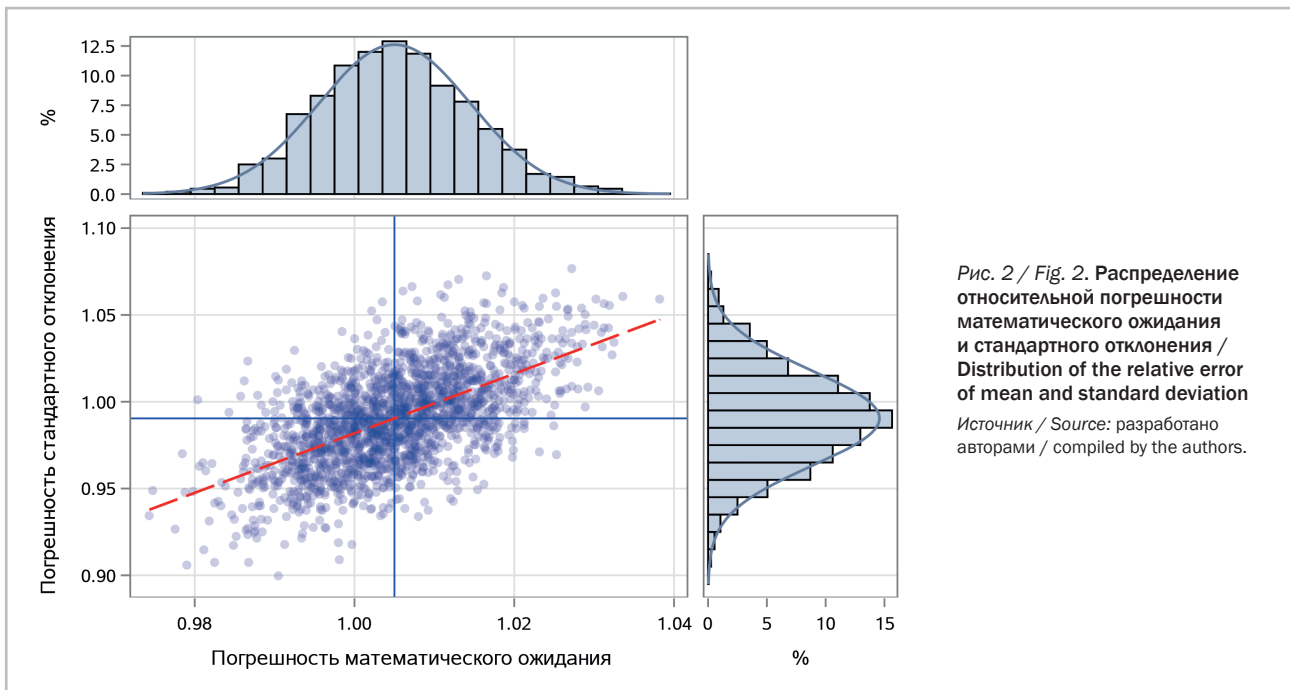


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение относительной погрешности математического ожидания и стандартного отклонения / Distribution of the relative error of mean and standard deviation

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

Для оценки параметров распределения полной продолжительности безработицы использовалась SAS процедура Proc Severity [20], позволяющая оценивать функцию распределения по цензурированным данным и моделировать влияние регрессорных (экзогенных) переменных $x_j, j=1, \dots, k$ на распределение переменной отклика u с помощью экспоненциальной функции связи

$$u \sim F(\theta, \Omega), \quad (3)$$

где F – означает распределение u с параметром масштаба $\theta = \theta_0 \cdot \exp\left(\sum_{j=1}^k \beta_j \cdot x_j\right)$ и набором прочих (не масштабных) параметров Ω ; θ_0 – базовое значение параметра масштаба; $\beta_j, j=1, \dots, k$ – регрессионные коэффициенты.

В качестве переменной отклика u использовалась полная продолжительность безработицы, представленная интервально цензурированными данными табл. 2, а в качестве регрессорных переменных – возраст безработного x , его пол s и место проживания r .

Параметры k_1 и k_2 оценивали их условия минимума расстояния χ^2 между эмпирическим распределением продолжительности незавершенной безработицы (см. табл. 1) и его оценкой, рассчитанной с использованием функции распределения полной продолжительности безработицы (3). Распределение безработных МОТ по интервалам продолжительности незавершенной безработицы, аналогичным табл. 1 оценивали следующим образом.

Численность $U(x+v, y+v)$ безработных МОТ в возрасте $x+v$ лет в году $y+v$, при условии, что известна численность $U(x, y)$ лиц, вновь ставших

безработными в возрасте x лет в году y , рассчитывали методом передвижки по возрастам⁵

$$U(x+v, y+v) = U(x, y) \cdot (1 - F(v; x)), \quad (4)$$

где $v \geq 0$ – незавершенная продолжительность безработицы, выраженная в годах; $F(v; x)$ – оценка функции распределения полной продолжительности безработицы у лиц, потерявших работу в возрасте x лет.

Предположив, что $p(x, x+t)$ – вероятность перехода за время t (шаг расчета) из состояния «занятый» в состояние «безработный» для работников в возрасте x лет постоянна⁶, численность работников в возрасте x лет, потерявших работу в течение t , рассчитывали по формуле

$$U(x, y) = p(x, x+t) \cdot E(x, y), \quad (5)$$

где $E(x, y)$ – число занятых в возрасте x лет, в году y .

При оценивании функции распределения полной продолжительности безработицы не учитывается естественная убыль безработных по причине смерти. Поэтому расчетную численность безработных корректировали исходя из предположения, что уровень смертности безработных идентичен уровню смертности всего населения. В качестве коэффициента корректировки использовалось отношение $N(x+v, y+v)$ численности населения в году $y+v$ в возрасте $x+v$ лет к численности $N(x, y)$ этой же когорты населения в году y ,

⁵ Здесь и далее для упрощения записи все расчетные формулы приводятся без дифференциации по полу и месту проживания безработных

⁶ Величину $p(x, x+t)$ при $t=1/12$ года можно приближенно оценить по данным ОРС как отношение числа безработных в возрасте x лет, уклавших в процессе обследования, что они искали работу менее 1 месяца (см. табл. 1), к числу занятых соответствующего возраста.

Значения критериев согласия распределений / Values of the tests for fit of a distribution

Распределение / Distribution	-2 Log Likelihood	AIC	AICC	BIC	KS	AD	CvM
Burr	34801	34817	34817	34879	44.824	1569	285.86
Logn	34481 *	34495 *	34495 *	34549 *	43.706 *	1475 *	264.48 *
Gamma	35213	35227	35227	35281	46.528	1773	332.06
Weibull	34982	34996	34996	35050	46.343	1713	318.17

Замечание: Символом (*) отмечена лучшая модель в соответствии с данным критерием.

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

Таблица 4 / Table 4

Оценка параметров регрессии / Regression parameters estimation

Параметр / Parameter	Оценка / Estimation	Стандартная ошибка / Standard error	t Value	P > t
μ_0	-6.4355	0.36011	-17.87	<.0001
σ	1.65011	0.01958	84.29	<.0001
β_1	0.48266	0.02992	16.13	<.0001
β_2	-0.00977	7.86E-04	-12.43	<.0001
β_3	6.54E-05	6.49E-06	10.07	<.0001
β_4	0.05228	0.02998	1.74	0.0813
β_5	0.3884	0.03043	12.77	<.0001

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

в возрасте x лет. Величину $U(x+v, y+v)$ оценивали по формуле:

$$U(x+v, y+v) = p(x, x+t) \cdot E(x, y) \cdot (1 - F(v; x)) \cdot \frac{N(x+v, y+v)}{N(x, y)} \quad (6)$$

Для сравнения полученной оценки $U(x+v, y+v)$ с текущей численностью безработных МОТ, приведенной в табл. 1, ее суммировали по возрасту x и сгруппировали в аналогичные интервалы по v . С учетом того, что прогноз численности населения и занятых осуществляется с использованием Имитационной модели российской системы социальной защиты безработных [2] с шагом в один год, а данные о неполной продолжительности безработицы группировали по месяцам (с шагом 1/12 года), суммирование по x и группировка по v проводилась с использованием соответствующих шагов. Поэтому в момент сбора статистической информации Y суммарная численность безработных МОТ с продолжительностью незавершенной безработицы $v \in [v_i, v_j)$, равна

$$U(v_i, v_j) = \sum_{x=15}^{72} p(x, x+t) \cdot \sum_{u=v_i}^{v_j} E(x, \lfloor Y - u \rfloor) \cdot (1 - F(u; x)) \cdot \frac{N(\lfloor x+u \rfloor, \lfloor Y \rfloor)}{N(x, \lfloor Y - u \rfloor)} \quad (7)$$

где v_i, v_j – границы интервалов группировки неполной продолжительности безработицы, аналогичные приведенным в табл. 1; $\lfloor Y \rfloor$ – наименьшее целое равное или меньше Y , то есть $\lfloor Y \rfloor = \max(n \in Z | n \leq Y)$.

РЕЗУЛЬТАТЫ РАСЧЕТОВ

Для выбора наиболее подходящего из четырех параметрических семейств распределений откли-

ка u (распределения Бурра, Гамма распределения, Логарифмически нормального распределения и распределения Вейбулла) использовались семь статистических критериев согласия [20]: логарифмическое правдоподобие (- 2 Log Likelihood), информационный критерий Акайке (AIC), скорректированный информационный критерий Акайке (AICC), информационный критерий Шварца-Байеса (BIC), статистика Колмогорова-Смирнова (KS), статистика Андерсона-Дарлинга (AD) и статистика Крамера-фон Мизеса (CvM). Результаты сравнения приведены в табл. 3.

Из табл. 3 следует, что все семь критериев согласия отдают предпочтение логарифмически нормальному распределению с функцией распределения⁷

$$F(u; \theta, \sigma) = \begin{cases} 0, & u < 0 \\ \Phi\left(\frac{\ln(u) - \ln(\theta)}{\sigma}\right), & u \geq 0, \end{cases} \quad (8)$$

где Φ – кумулятивная функция стандартного нормального распределения; $\ln(\theta) = \mu_0 + \beta_1 \cdot x + \beta_2 \cdot x^2 + \beta_3 \cdot x^3 + \beta_4 \cdot s + \beta_5 \cdot r$ и σ – параметр масштаба и формы, соответственно. Результаты оценивания параметров регрессии приведены в табл. 4.

На рис. 3 представлены графики функции распределения полной продолжительности безра-

⁷ В модели предполагается, что функция распределения полной продолжительности безработицы не зависит от года прогноза, но через параметр θ она зависит от возраста x . В тех случаях, когда необходимо явно указать к какому возрасту относится та или иная функция распределения, будем использовать упрощенное обозначение $F(u, x)$, где возраст x в определенном смысле выполняет роль параметра распределения.

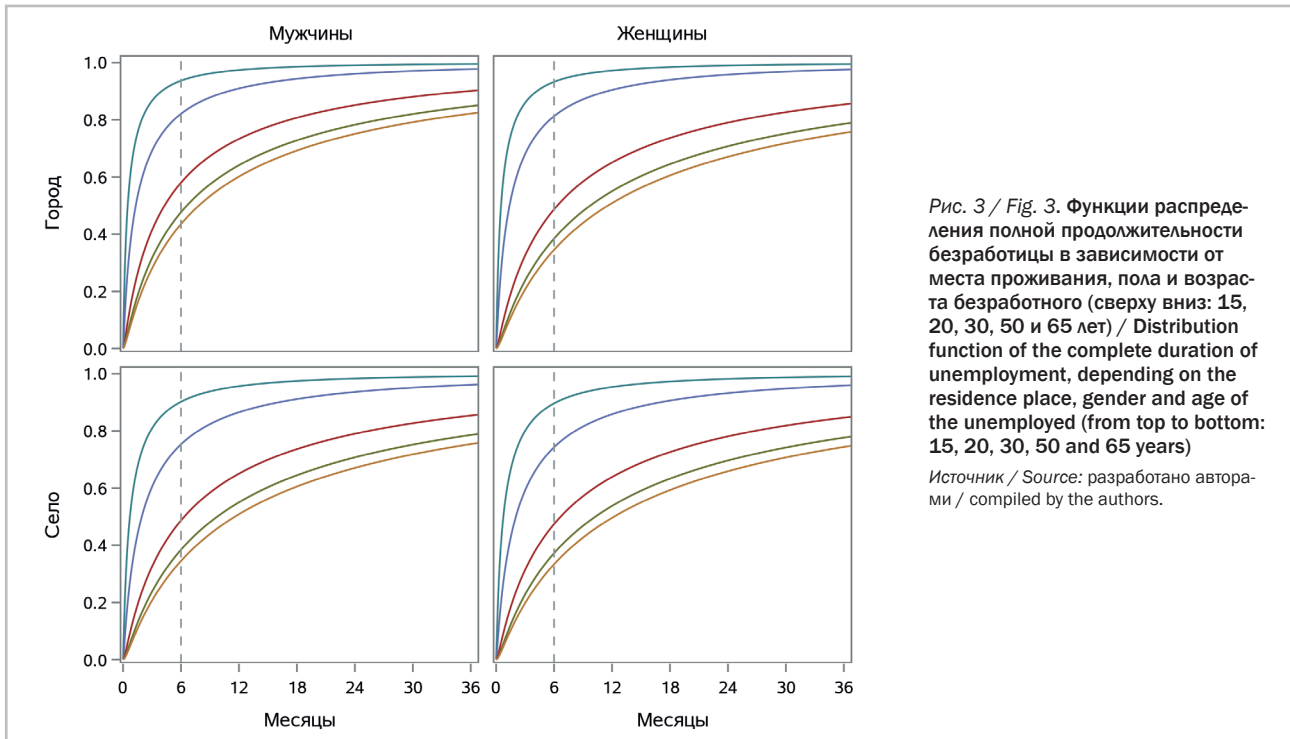


Рис. 3 / Fig. 3. Функции распределения полной продолжительности безработицы в зависимости от места проживания, пола и возраста безработного (сверху вниз: 15, 20, 30, 50 и 65 лет) / Distribution function of the complete duration of unemployment, depending on the residence place, gender and age of the unemployed (from top to bottom: 15, 20, 30, 50 and 65 years)

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

Таблица 5 / Table 5

Расстояние χ^2 между распределением неполной продолжительности безработицы и его оценкой, построенной с учетом или без учета веса / Distance χ^2 between the distribution of incomplete duration of unemployment and its estimate, built with or without weight

Место проживания / Place of residence	Пол / Sex	Расстояние χ^2 / Distance χ^2	
		С учетом веса / With weight	Без учета веса / Without weight
Город	Мужчины	9.42	32.82
	Женщины	6.60	35.61
Село	Мужчины	7.14	31.02
	Женщины	4.24	29.61

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

ботицы в зависимости от их места проживания, пола и возраста. Расчеты показывают, что на продолжительность безработицы в наибольшей степени влияет возраст безработных, а их пол – незначительно.

Заметим, что при оценке параметров регрессии (табл. 4) использовались весовые коэффициенты с калибровочными параметрами $k_1=0.94$ и $k_2=6.59$, рассчитанные при общей численности безработных МОТ равной 1 тыс. человек. Учет весовых коэффициентов позволил сократить расстояние χ^2 между распределением неполной продолжительности безработицы (табл. 1) и его оценкой, построенной по изложенной выше методике от 3.5 до 7.0 раз, в зависимости от пола и места проживания безработных (табл. 5). При этом критическое значение χ^2 при уровне значимости 0.05 и степени свободы равной 5 составляет 11.070, что позволяет сделать заключение о согласованности исходных распределений с их оценкой для всех исследуемых групп безработных.

Согласованность указанных распределений неполной продолжительности поиска работы безработными в зависимости от их пола и места проживания также иллюстрирует рис. 4. Максимальное различие в 8,1% наблюдается у сельских мужчин с продолжительностью безработицы более 12 месяцев, однако при рассмотрении всех безработных (рис. 5) это различие сокращается до 2,1% за счет других групп безработных.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРИМЕРЫ

Функция распределения полной продолжительности безработицы позволяет оценить ряд производных показателей безработицы, необходимых для организации и обеспечения функционирования различных систем социальной защиты/страхования безработных.

Сравнение полной и неполной продолжительности безработицы

Сравнение неполной продолжительности безработицы (времени, которое человек затра-

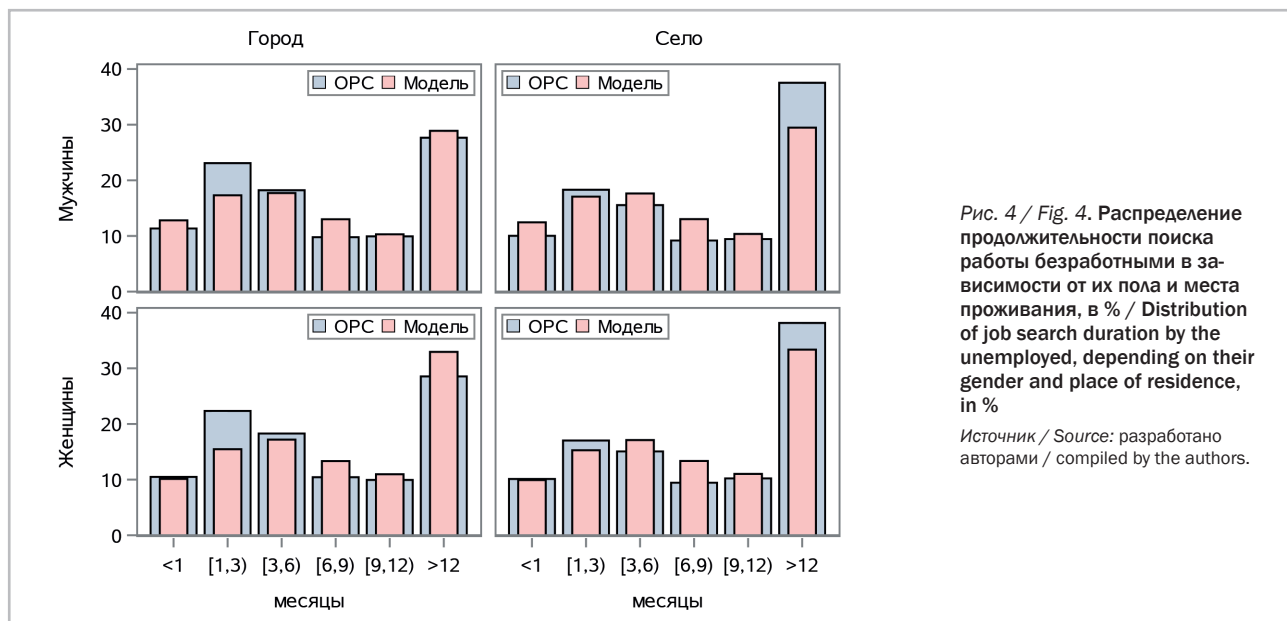


Рис. 4 / Fig. 4. Распределение продолжительности поиска работы безработными в зависимости от их пола и места проживания, в % / Distribution of job search duration by the unemployed, depending on their gender and place of residence, in %

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

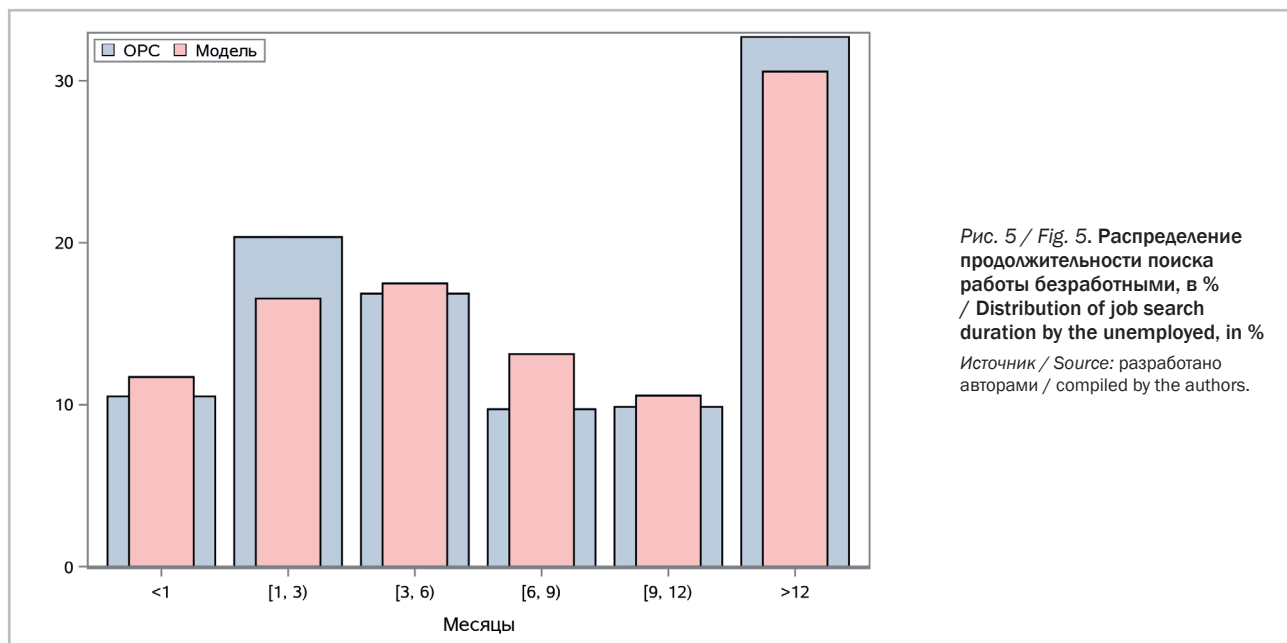


Рис. 5 / Fig. 5. Распределение продолжительности поиска работы безработными, в % / Distribution of job search duration by the unemployed, in %

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

тил на поиск работы до момента обследования) и полной продолжительности безработицы (суммарное время, затраченное на поиск работы до момента обследования и плюс после обследования) позволяет понять масштабы недооценки продолжительности безработицы, определяемой традиционными методами на основе данных ОПС, по сравнению с ее фактической продолжительностью.

В качестве примера на рис. 6 представлены оценки медианы полной и неполной продолжительности безработицы в зависимости от возраста безработных и их места проживания. Видно, что указанные оценки в возрасте 30+ лет имеют чрезвычайно значимые расхождения, что свидетельствует о необходимости их корректного использования в расчетах.

Динамика полной продолжительности безработицы

Данные ОПС, позволяют оценить и динамику полной продолжительности безработицы, что, в свою очередь, дает возможность проведения соответствующих прогнозных расчетов. Напомним, что оценка параметров регрессии, представленная в табл. 4, проводилась на основе объединенных данных ОПС за 2017–2020 гг., поэтому все полученные результаты относятся к полной продолжительности безработицы, усредненной за этот период. Такие оценки могут использоваться, например, в задачах долгосрочного моделирования процессов, связанных с безработицей [2]. Но в ряде случаев, например, для отслеживания краткосрочных изменений параметров безработицы, важно знать реальную динамику ее продолжи-

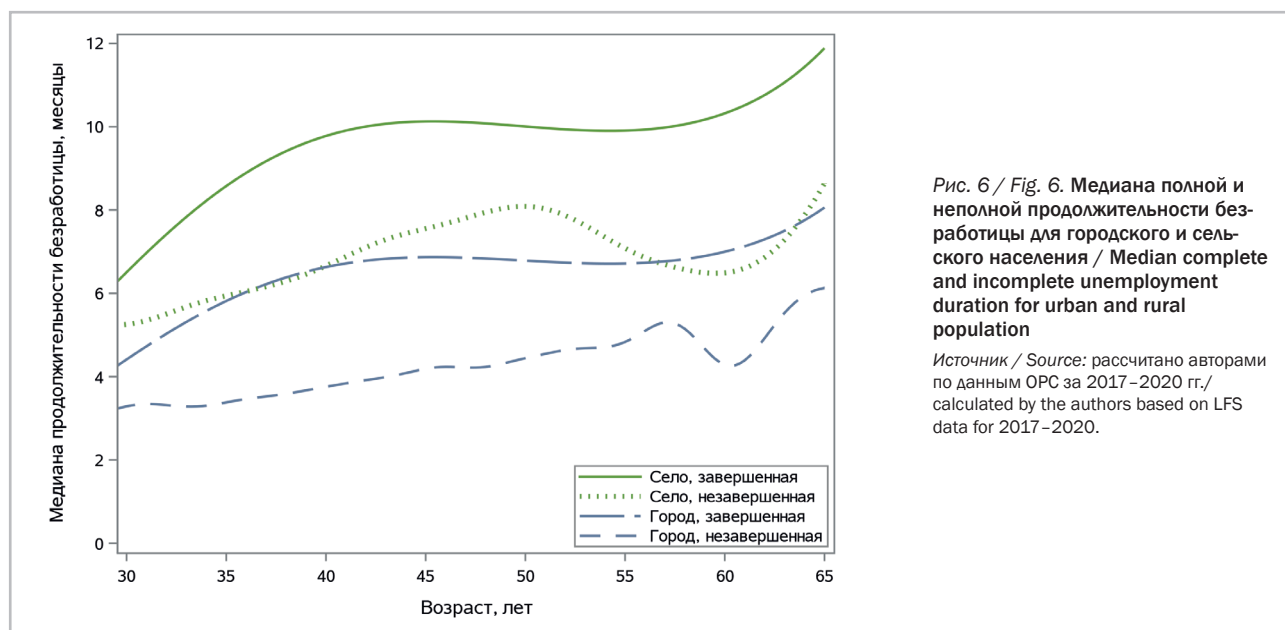


Таблица 6 / Table 6

Оценка параметров регрессии в зависимости от года сбора данных ОПС / Estimation of regression parameters, depending on the year of the Sample Labor Force Survey

Параметр / Parameter	2017	2018	2019	2020
μ_0	-8.43466	-6.49491	-4.64294	-4.16856
σ	1.93775	1.80482	1.62284	1.36788
β_1	0.69506	0.51675	0.36981	0.36603
β_1	-0.0144	-0.00992	-0.00687	-0.00753
β_1	0.000097	0.0000625	0.0000427	0.0000516

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

тельности. Учитывая малый период наблюдений (четыре года) и ожидаемую нелинейность динамики (ввиду COVID-19), параметр «календарный год» не был включен в модель в качестве экзогенной переменной. Для построения динамики продолжительности безработицы проведены дополнительные расчеты для каждого календарного года в отдельности по аналогичной модели. Результаты оценивания параметров регрессии приведены в табл. 6, а на рис. 7 – динамика средней полной продолжительности безработицы городских мужчин в зависимости от их возраста.

Рис. 7 показывает, что в рассматриваемый период динамика медианы полной продолжительности поиска работы безработными существенно зависит от их возраста. Так у молодежи в возрасте 15 лет в период экономического кризиса, вызванного COVID-19, продолжительность поиска работы выросла на 30%, а у 20-летних стабилизировалась на докризисном уровне. В более старших возрастах продолжительность безработицы монотонно сокращалась, причем чем старше был безработный, тем выше у него были темпы сокращения продолжительности поиска работы. В результате за два

года разница продолжительности поиска работы 40-летних и 15-летних безработных сократилась более чем в два раза. По-видимому, это было обусловлено не только активизацией и повышением эффективности государственной политики занятости, но и существенным снижением требований безработных (особенно возрастных, напуганных ухудшением ситуации на рынке труда) к вакантным рабочим местам. При этом молодежь без опыта работы оказалась невостребованной на рынке с удаленной занятостью, что стало причиной роста продолжительности безработицы у этой категории рабочей силы.

Ожидаемая продолжительность получения пособия по безработице

При разработке и функционировании системы социальной защиты от безработицы, как правило⁸, вводится ограничение на максимальную продолжительность получения соответствующего пособия, что позволяет, с одной стороны, обеспечить баланс между материальной поддержкой безра-

⁸ Конвенция МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) и Конвенция МОТ 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (№ 168).

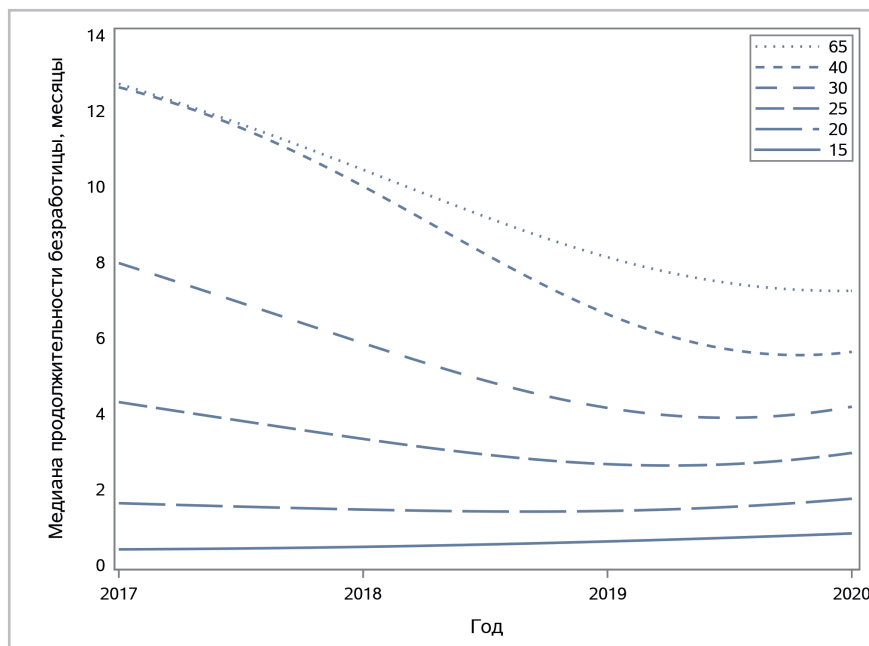


Рис. 7 / Fig. 7. Зависимость медианы полной продолжительности безработицы от возраста безработного (сверху вниз: 65, 40, 30, 25, 20 и 15 лет) / Dependence of the median complete duration of unemployment on the age of the unemployed (from top to bottom: 65, 40, 30, 25, 20 and 15 years)

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

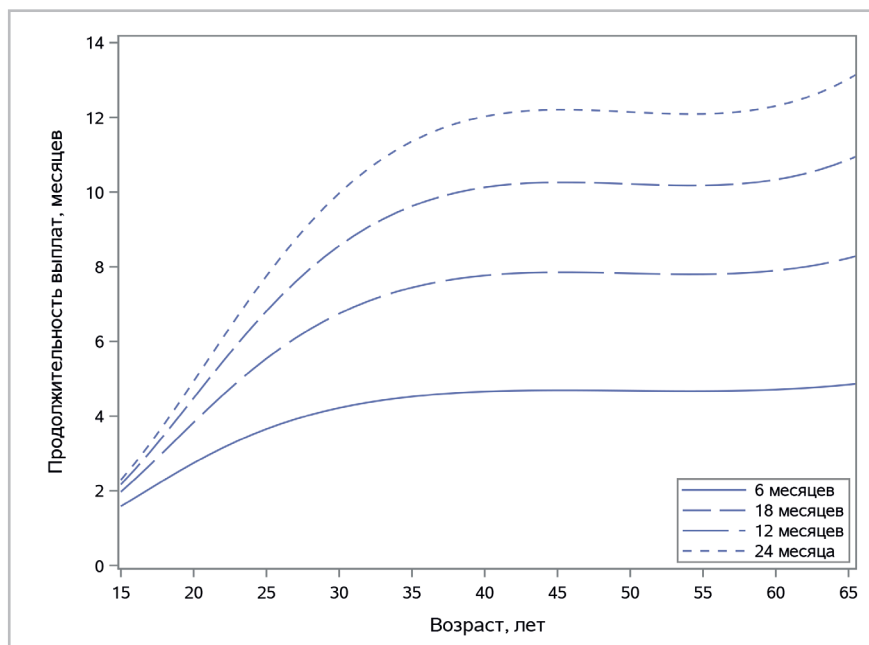


Рис. 8 / Fig. 8. Ожидаемая продолжительность получения пособия безработными мужчинами-горожанами в зависимости от их возраста и максимальной продолжительности получения пособия (сверху вниз: 24, 18, 12 и 6 месяцев) / Expected duration of benefit for unemployed urban males by age and maximum benefit duration (from top to bottom: 24, 18, 12, and 6 months)

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

ботного и стимулированием его к поиску нового места работы, а с другой, поддержать финансовую устойчивость самой системы. В реальной жизни продолжительность получения пособия безработными зачастую меньше максимально возможного и зависит от множества факторов, включая пол, возраст и место проживания безработного, ситуации на рынке труда, размера пособия и пр. Определение ожидаемой продолжительности получения пособия по безработице – практическая задача, дающая возможность оценить финансовые затраты бюджета на выплату пособий.

Для обозначения максимальной продолжительности его получения будем использовать U , а u , как и прежде, будет обозначать продолжительность безработицы.

Используя оценку функции распределения полной продолжительности безработицы, ожидаемую продолжительность выплаты пособия по безработице для индивида в возрасте можно рассчитать по формуле

$$E[u(x) | u \leq U] = \int_0^U u \cdot dF(u; x) + U \cdot (1 - F(U; x)), \quad (8)$$

где первое слагаемое определяет средневзвешенную продолжительность получения пособия безработными, которые вышли на работу раньше установленной законом максимальной продолжительности получения пособия U , а второе – максимальную продолжительность получения пособия по безработице, скорректированную на вероятность этого события.

На рис. 8, в качестве примера, представлена ожидаемая продолжительность получения пособия безработными мужчинами-горожанами в зависимости от их возраста и максимальной продолжительности получения пособия.

ВЫВОДЫ

Предложенная нами процедура формирования интервально цензурированной выборки полной продолжительности безработицы на основе данных ОРС позволяет, используя различные методы анализа выживаемости, дешево и оперативно оценивать функцию распределения этого показателя, в том числе с учетом поясняющих переменных.

Это дает возможность понять масштабы недооценки продолжительности безработицы, определяемой традиционными методами на основе данных ОРС, по сравнению с ее фактической продолжительностью, оценить динамику полной продолжительности безработицы, что в свою очередь является основанием для проведения соответствующих прогнозных расчетов, а также определять ожидаемую продолжительность получения пособия по безработице, то есть более точ-

но оценивать финансовые затраты бюджета на выплату пособий.

Кроме того, открываются новые возможности проведения корректного межстранового исследования полной продолжительности безработицы и связанных с ней показателей рынка труда, поскольку сбор информации в рамках ОРС, проводится в разных странах по единым стандартам МОТ.

Для повышения качества предложенной оценки полной продолжительности безработицы можно рекомендовать в ходе проведения ОРС более точно фиксировать дату рождения респондента и увеличить число интервалов группировки неполной продолжительности безработицы (поскольку методика предполагает использование только сгруппированных данных о продолжительности безработицы). Указанные предложения практически не скажутся на стоимости проведения обследования, но позволят нивелировать влияние ошибки округления возраста респондента на оценку параметров распределения продолжительности безработицы, а также построить более качественные непараметрические оценки соответствующих распределений.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Canavire-Bacarreza G.J., Lima L. Unemployment Duration and Labor Mobility in Argentina: a Socioeconomic-based per-and post-crisis Analysis. SSRN Electronic Journal. 2007,34 p. DOI: 10.2139/ssrn.1000733
2. Baskakova M.E., Baskakov V.N., Yanenko E.A. Medium-Term Forecast of Government Spending on the Unemployment Social Protection System in Russia in the Conditions of Economic Recession. Studies on Russian Economic Development. 2022;33(1):45–54. DOI: 10.1134/S107570072201004X
3. Baskakov V., Bartunova A. Nonparametric estimation of multivariate distribution function for truncated and censored lifetime data. European Actuarial Journal. 2019;9:209–239. DOI: 10.1007/s13385-019-00194-1
4. Corak, M., Reisz, A. The Duration of Unemployment: A User Guide. Statistics Canada, Working Paper,84.1995,13p.
5. Trivedi P. K., Baker G. M. Unemployment in Australia: Duration and Recurrent Spells. Economic Record. 1983;59(2):132–148. DOI: 10.1111/j.1475-4932.1983.tb00589.x
6. Allison P. D. Survival Analysis Using SAS: A Practical Guide, Second Edition. Cary, NC: SAS Institute Inc. 2010,324p.
7. Klein J.P., Moeschberger M.L. Survival Analysis: Techniques for Censored and Truncated Data, NY: Springer. 2003,536p.
8. Sandu C.B., Darabă G., Jaba E. Evaluation of the Duration of Unemployment Spells Using Kaplan-Meier Estimator. A study on Botoşani County's Labor Market. Ovidius University Annals, Economic Sciences Series. 2018;18(1):248–253.
9. Trivedi P. K. A Note on Estimating Unemployment Duration. The Australian Economic Review. 1985;18(1):37–41. DOI: 10.1111/j.1467-8462.1985.tb00478.x
10. Addison J.T., Portugal P. Some specification issues in unemployment duration analysis. Labour Economics. 1998;5: 53–66.
11. Lalla M., Pattarin F. Unemployment Duration: An Analysis of Incomplete, Completed, and Multiple Spells in Emilia-Romagna? Quality & Quantity. 2001;35:203–230.
12. Lancaster, T. Econometric Methods for the Duration of Unemployment. Econometrica. 1979;47(4):939–956. DOI: 10.2307/1914140
13. Jurajda Š., Tannery F.J. Unemployment Duration and Extended Unemployment Benefits in Local Labor Markets. Industrial and Labor Relations Review. 2003;56(2):324–348.
14. Балаш Е.В. Статистический анализ продолжительности периода поиска работы // Вестник ГГСЭУ. 2007;17(3):152–154.
15. Grogan L., van den Berg G. J. The Duration of Unemployment in Russia. J. Popul. Econ. 2001;14:549–568.
16. Kupets, O. Determinants of unemployment duration in Ukraine. Journal of Comparative Economics. 2006;34(2):228–247. DOI: 10.1016/j.jce.2006.02.006
17. Lance P.M., Hattori A. Sampling and evaluation: A guide to sampling for program impact evaluation. Chapel Hill, North Carolina: MEASURE Evaluation, University of North Carolina. 2016,306p.
18. Horvitz, D.G., Thompson, D.J. A generalization of sampling without replacement from a finite universe. Journal of the American Statistical Association. 1952;47:663–685. DOI: 10.1080 / 01621459.1952.10483446
19. Rueda, M., Martinez, S., Martinez, H., Arcos, A. Estimation of the distribution function with calibration methods. Journal of Statistical Planning and Inference, 2007;137:435–448. DOI: 10.1016/j.jspi.2005.12.011
20. SAS/ETS 12.1 User's Guide. Cary, NC: SAS Institute Inc. 2012,3455p.

REFERENCE

1. Canavire-Bacarreza G.J., Lima L. Unemployment Duration and Labor Mobility in Argentina: a Socioeconomic-based per-and post-crisis Analysis. SSRN Electronic Journal. 2007,34 p. DOI: 10.2139/ssrn.1000733
2. Baskakova M.E., Baskakov V.N., Yanenko E.A. Medium-Term Forecast of Government Spending on the Unemployment Social Protection System in Russia in the Conditions of Economic Recession. Studies on Russian Economic Development. 2022;33(1):45–54. DOI: 10.1134/S107570072201004X
3. Baskakov V., Bartunova A. Nonparametric estimation of multivariate distribution function for truncated and censored lifetime data. European Actuarial Journal. 2019;9:209–239. DOI: 10.1007/s13385-019-00194-1
4. Corak, M., Reisz, A. The Duration of Unemployment: A User Guide. Statistics Canada, Working Paper, 84. 1995. 13 p.
5. Trivedi P. K., Baker G. M. Unemployment in Australia: Duration and Recurrent Spells. Economic Record. 1983;59(2):132–148. DOI: 10.1111/j.1475-4932.1983.tb00589.x
6. Allison P. D. Survival Analysis Using SAS: A Practical Guide, Second Edition. Cary, NC: SAS Institute Inc. 2010. 324 p.
7. Klein J.P., Moeschberger M.L. Survival Analysis: Techniques for Censored and Truncated Data, NY: Springer; 2003. 536 p.
8. Sandu C.B., Darabă G., Jaba E. Evaluation of the Duration of Unemployment Spells Using Kaplan-Meier Estimator. A study on Botoșani County's Labor Market. Ovidius University Annals: Economic Sciences Series. 2018;18(1):248–253.
9. Trivedi P.K. A Note on Estimating Unemployment Duration. The Australian Economic Review. 1985;18(1):37–41. DOI: 10.1111/j.1467-8462.1985.tb00478.x
10. Addison J.T., Portugal P. Some specification issues in unemployment duration analysis. Labour Economics. 1998;5:53–66.
11. Lalla M., Pattarin F. Unemployment Duration: An Analysis of Incomplete, Completed, and Multiple Spells in Emilia-Romagna? Quality & Quantity. 2001;35:203–230.
12. Lancaster, T. Econometric Methods for the Duration of Unemployment. Econometrica. 1979;47(4):939–956. DOI: 10.2307/1914140
13. Jurajda Š., Tannery F.J. Unemployment Duration and Extended Unemployment Benefits in Local Labor Markets. Industrial and Labor Relations Review. 2003;56(2):324–348.
14. Balash E.V. Statistical analysis of the duration of the job search period. Vestnik of Saratov State Socio-Economic University. 2007;17(3):152–154. (In Russ.).
15. Grogan L., van den Berg G. J. The Duration of Unemployment in Russia. J. Popul. Econ. 2001;14:549–568.
16. Kupets, O. Determinants of unemployment duration in Ukraine. Journal of Comparative Economics. 2006;34(2):228–247. DOI: 10.1016/j.jce.2006.02.006
17. Lance P.M., Hattori A. Sampling and evaluation: A guide to sampling for program impact evaluation. Chapel Hill, North Carolina: MEASURE Evaluation, University of North Carolina. 2016. 306 p.
18. Horvitz, D.G., Thompson, D.J. A generalization of sampling without replacement from a finite universe. Journal of the American Statistical Association. 1952;47:663–685. DOI: 10.1080 / 01621459.1952.10483446
19. Rueda, M., Martinez, S., Martinez, H., Arcos, A. Estimation of the distribution function with calibration methods. Journal of Statistical Planning and Inference, 2007;137:435–448. DOI: 10.1016/j.jspi.2005.12.011
20. SAS/ETS 12.1 User's Guide. Cary, NC: SAS Institute Inc. 2012. 3455 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Валерий Николаевич Баскаков – доктор физико-математических наук, профессор, председатель Совета директоров ООО «Международная актуарная компания», Москва, Россия

Valery N. Baskakov – Dr. Sci. (Math.), Professor, Chairman of Board Directors, "International Actuarial Advisory Company" LLC, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-3548-4602>

chief@actuaries.ru



Марина Евгеньевна Баскакова – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник, Центр политики занятости и социально-трудовых отношений, Институт экономики РАН, Москва, Россия

Marina E. Baskakova – Dr. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Center for Employment Policy and Social and Labor Relations, Institute of Economics RAS, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-0439-0646>

baskakovame@mail.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 09.08.2022; после рецензирования 20.09.2022, принята к публикации 21.09.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 09.08.2022; reviewed on 20.09.2022, accepted for publication on 21.09.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-29-36

УДК 331.5; 331.56

JEL J01; J20

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: СТРУКТУРА И ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Б.А. Жанкубаев, А.С. Молчановская, Д.Н. Шумеков
АО «Центр развития трудовых ресурсов», Астана, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – состояние занятости в Республике Казахстан за последние 30 лет. **Цель** работы – выявление, классификация и оценка экономических, социальных, трудовых и образовательных факторов, влияющих на занятость населения, а также изменений в структуре занятости в республиканском и региональном масштабе. **Актуальность** исследования связана с новым этапом реформирования общества на основе индустриально-инновационной модели развития экономики, исследования перемен во всей системе производственных отношений, изучении труда и занятости населения и качества жизни людей в зависимости от технологических сдвигов на базе инноваций. **Научная новизна** состоит в выявлении тенденций занятости в условиях реформирования экономики в связи с переходом на инновационный путь развития, в формировании комплексной оценки уровня занятости в разрезе отраслей и регионов. **Методами** исследования выступают: анализ, систематизация, синтез, индукция, дедукция, моделирование. В ходе исследования авторы получили следующие **результаты**: сформированы основные этапы развития занятости населения в республике в целом и в разрезе регионов, охарактеризованы отдельные этапы развития и дана оценка состояния занятости и доходности населения, производительности труда и заработной платы. Проведен анализ уровня образования занятого населения, в том числе наемного персонала, самозанятого населения и безработных в целом и в разрезе регионов. Даны **рекомендации** по изучению спроса населения на рабочие места.

Ключевые слова: занятость; рынок труда; модель; заработная плата; самозанятость; коронавирус; уровень образования; регион; безработица; рабочее место; инфляция.

Для цитирования: Жанкубаев Б.А., Молчановская А.С., Шумеков Д.Н. Занятость населения в республике Казахстан: структура и вектор развития. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):29-36. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-29-36.

ORIGINAL PAPER

EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN: STRUCTURE, PRINCIPLES AND VECTOR OF DEVELOPMENT

B.A. Zhankubaev, A.S. Molchanovskaya, D.N. Shumekov
JSC "Center for Human Resources Development", Astana, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

The subject of the study is the formation of the state of employment of the population in the course of the development of the economy of Kazakhstan over the past 30 years, the identification of social, labor, technological, educational factors and their impact on employment. **The aim** of the paper is to determine how the labor market reacts to changes in the situation in the economy, to identify changes in the structure of employment in the republic as a whole and in the context of regions, to assess the level of education of employees, self-employed and unemployed. **The relevance** of the research is connected with a new stage of reforms of society based on the industrial-innovative model of economic development, research of changes in the entire system of industrial relations, the study of labor and employment of the population and the quality of life of people depending on technological shifts based on innovation. **The scientific novelty** consists in identifying employment trends in the context of economic reforms in connection with the transition to an innovative path of development, in the formation of a comprehensive assessment of the level of employment in the context of industries and regions. The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, induction, deduction, and modeling. In the course of the study, the authors obtained the following **results**: the main stages of the development of employment in the republic as a whole and in the context of regions are formed, individual stages of development are characterized, and an assessment of the state of employment and profitability of the population, labor productivity and wages is given. The paper analyzes the level of education of the employed population, including hired personnel, self-employed and unemployed in general and by region. The authors provide **recommendations** for studying the demand of the population for jobs.

Keywords: employment; labor market; model; salary; self-employment; coronavirus; education level; region; unemployment; workplace; inflation.

For citation: Zhankubaev B.A., Molchanovskaya A.S., Shumekov D.N. Employment of the population in the Republic of Kazakhstan: Structure and vector of development. *Social and labor research*. 2022;49(4):29-36. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-29-36.

ВВЕДЕНИЕ

За 1991–2021 гг. в развитии экономики и рынка труда Казахстана можно выделить три этапа, которые сопровождались то спадом, то ростом ВВП, и, как следствие, резкими перепадами стоимости и затрат труда в виде реальной заработной платы и численности занятого населения (рис. 1).

Первый этап (90-е гг.) охарактеризовался обвальным спадом производства и галопирующей инфляцией в связи с переходом к рыночной экономике и зависимости от бывших союзных республик. В 1994 г. ВВП сократился на 25 % по сравнению с 1991 г., при этом занятость населения снизилась всего на 15 %.

Ситуация резко изменилась в 2000–2008 гг., когда началось быстрое восстановление экономики, сопровождающееся непрерывным ростом производительности труда, поскольку ВВП рос более быстрыми темпами, чем число рабочих мест. Количество наемных работников увеличивалось, а самозанятых сокращалось. Вместе с тем к 2007 г. на рынке труда сформировался тревожный дисбаланс: темпы роста заработной платы по сравнению с 1998 г. (рост в 2,6 раза) опережали темпы роста ВВП (рост в 2,2 раза), в то время как численность занятых увеличилась лишь на 24 %.

Однако в 2007–2009 гг. – период мирового финансового кризиса и экономического спада заработная плата в Казахстане была более чувствительной к колебаниям ВВП, снижаясь даже при небольшом замедлении темпа экономического роста.

Что касается числа занятых, то начиная с 1999 г. в Казахстане наблюдается положительная динамика их роста, независимо от кризиса. Это объясняется, во-первых, увеличением численности населения страны и, соответственно, рабочей силы на рынке труда, а во-вторых, снижением производительности труда и попытками государства сохранить безработицу на социально-приемлемом уровне [1, 2, 3].

Нормы Трудового кодекса не позволяли расторгнуть договорные отношения с работниками по экономическим причинам. Уволить работника в Казахстане было намного сложнее, чем в странах с более либеральными трудовыми отношениями. В результате негибкость рынка труда способствовала сохранению излишней занятости, снижала мотивацию в повышении производительности труда и часто являлась причиной неэффективного хозяйствования¹ [4, 5, 6, 7].

В 2014 г. Казахстан также ощутил на себе последствия разворачивающегося кризиса: рост ВВП составил 4,4 %, снизившись на 1,6 % п.п. по сравнению

с предыдущим годом, экспорт сократился на 4,5 %. В еще большей степени кризис и вызванная им девальвация национальной валюты в феврале 2014 г. и в августе 2015 г. повлияли на стоимость труда, обеспечив ее падение на 4,7 п.п. против 1 п.п. в 2009 г.

В 2020 г. из-за коронакризиса впервые за два десятилетия темпы роста ВВП Казахстана стали отрицательными, составив -2,6 % по итогам 2020 г. Больше других во время пандемии из-за закрытия границ и необходимости социального дистанцирования пострадал сектор услуг, на который приходится 67 % занятости. Здесь существенно сократилась численность персонала. Что касается высококвалифицированных специалистов, занимающих рабочие места, где требуются более высокий уровень навыков и «когнитивный» труд, то многие из них во время локдауна спокойно ушли на «удалёнку», перешли в онлайн-режим и продолжали работать [7, 8, 9].

СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

В течение 2010–2021 гг. численность занятых увеличилась на 9 % с 8 114 тыс. до 8 807 тыс. человек, количество наемных работников выросло на 1 300,8 тыс. чел., или на 24 %, самостоятельно занятых – сократилось на 607,9 тыс. человек, или на 23%. Уровень самозанятости при этом опустился до 24% (рис. 2).

Анализ показал, что самозанятость стала своеобразным буфером во время кризисных периодов, позволяя людям реализовать свой трудовой потенциал в сложных жизненных обстоятельствах, а также подпитывая малый бизнес. После пандемии в 2021 г. численность самозанятых увеличилась на 51,5 тыс. человек или 2,5%.

Однако, как правило, самозанятое население занимается низкопродуктивным трудом, преимущественно в сфере услуг, что не позволяет им получить достаточный доход [10, 11, 12]. В 2021 г. минимальная заработная плата составляла 60 тыс. тенге или 140,9 долл. США или 7884 руб.

На сегодняшний день размер МЗП устанавливается Законом РК о республиканском бюджете на соответствующий год. Если в 2022 г. минимальная заработная плата составляет 60 тыс. тенге, то с 1 января 2023 г. она будет увеличена до 70 тыс. тенге. Таким образом, за два года размер МЗП поднимется на 65 % (41 % в 2022 г. и 17 % в 2023 г.). Данная мера приведет к росту денежных доходов 1,6 млн наемных работников с зарплатой на уровне минимальной».

Результаты исследования показали, что максимальный прирост занятости наблюдался в Мангистауской области (+64% или 126,4 тыс. чел.), Аста-

¹ Кулекеев Ж.А. Рынок труда и занятость в Казахстане, 2016.

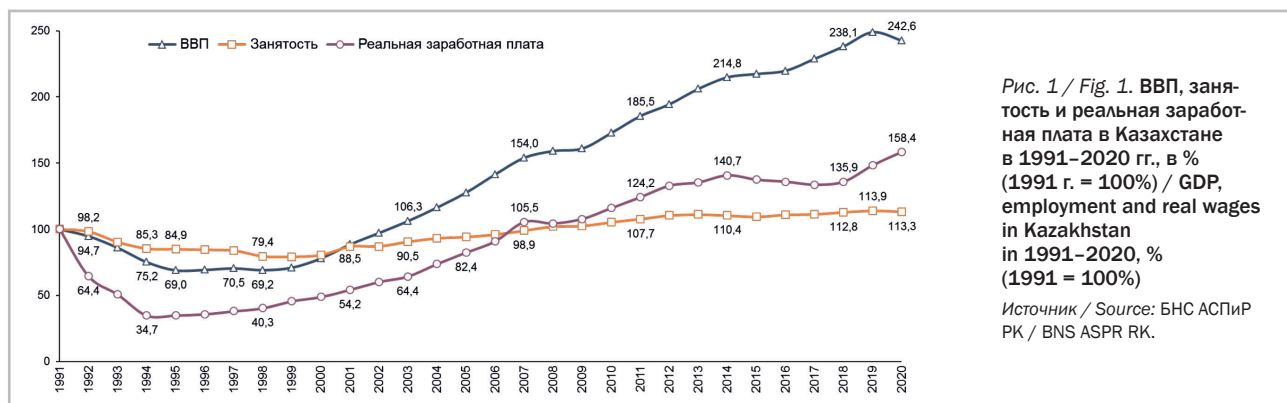


Рис. 1 / Fig. 1. ВВП, занятость и реальная заработная плата в Казахстане в 1991–2020 гг., в % (1991 г. = 100%) / GDP, employment and real wages in Kazakhstan in 1991–2020, % (1991 = 100%)

Источник / Source: БНС АСПИР РК / BNS ASPR RK.

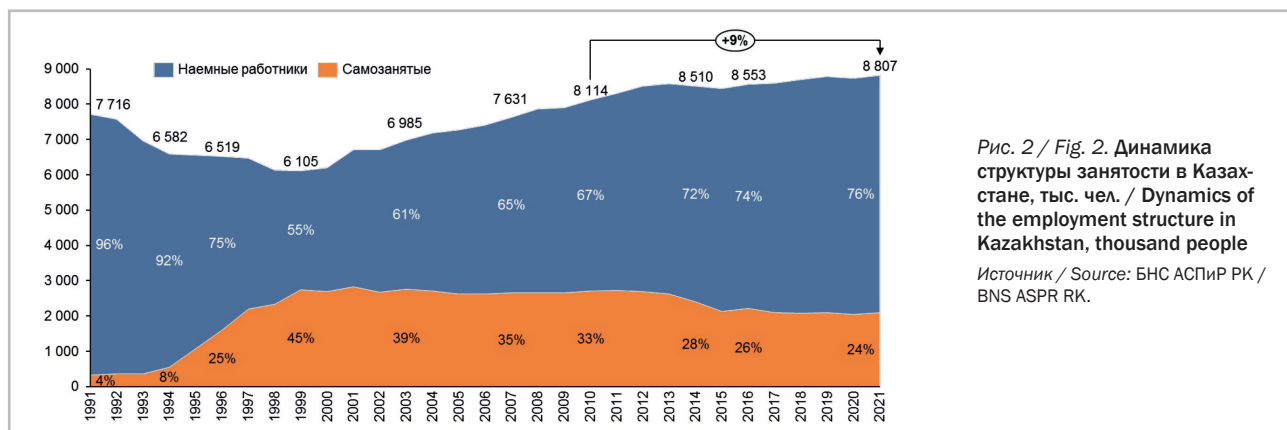


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика структуры занятости в Казахстане, тыс. чел. / Dynamics of the employment structure in Kazakhstan, thousand people

Источник / Source: БНС АСПИР РК / BNS ASPR RK.

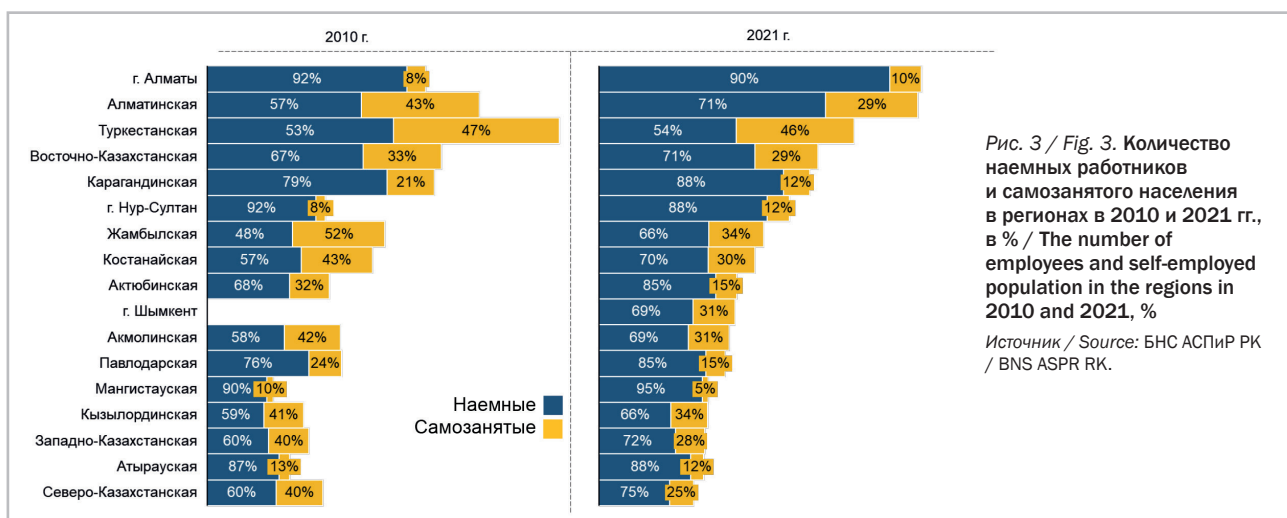


Рис. 3 / Fig. 3. Количество наемных работников и самозанятого населения в регионах в 2010 и 2021 гг., в % / The number of employees and self-employed population in the regions in 2010 and 2021, %

Источник / Source: БНС АСПИР РК / BNS ASPR RK.

не (+58 % или 213,6 тыс. чел.) и Алматы (+45 % или 305,9 тыс. чел.). Так, если увеличение числа занятых в Мангистауской области произошло за счет прибавления в рядах наемных работников (+129 тыс. чел.), то прирост в городах произошел как за счет наемных, так и самозанятых. Прирост среди наемных составил 52 % и 43 %, соответственно, а среди самозанятых увеличение было еще более значительным – 129 % и 69 %. Более того, в 2010–2021 гг. именно Астана и Алматы стали точками роста самозанятости. Эти города всегда являлись «центрами притяжения» для бизнеса и трудовых ресурсов и численность занятых там будет продолжать расти и в дальнейшем. Вместе с тем, в Карагандинской и Северо-Казахстанской областях, наоборот, наблю-

дается наибольшее снижение численности занятых на 28 % или кумулятивно на 131,8 тыс. чел. до 643,4 тыс. и 287,3 тыс. человек, соответственно (рис. 3).

В 2010–2021 гг. численность наемных работников также выросла в Алматинской (+39 %) и Актюбинской (+45 %) областях – регионах с наибольшим приростом населения.

При этом с самостоятельной занятостью отмечается обратная ситуация: в Северо-Казахстанской (-49 %), Актюбинской (-47 %), Карагандинской (-45 %), Жамбылской (-41 %) и Павлодарской областях (-42 %) число самозанятых сократилось почти вдвое. При этом, единственными регионами роста самозанятости стали мегаполисы – Астана (+129 %) и Алматы (+69 %).

ОТРАСЛЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: СПЕЦИФИКА И ДИНАМИКА

Рассматривая отраслевую динамику занятости, необходимо отметить, что наибольший прирост занятости – 28 % (567,1 тыс. чел.) был обеспечен за счет общественных услуг – образования, здравоохранения и государственного управления (рис. 4). В структуре занятости доля общественных услуг увеличилась с 19% в 2010 г. до 24% в 2021 г.

При этом 20%-й прирост занятости (411,2 тыс. чел.) обеспечили отрасли в сфере транспортировки и распределения товаров (торговля, транспорт и услуги по проживанию и питанию), а их доля в структуре занятости увеличилась с 23 % в 2010 г. до 26 % в 2021 г.

В отраслях, связанных с бизнес-услугами, занятость выросла на 19 % или на 380,1 тыс. человек, в основном за счет создания новых рабочих мест в сфере административного и вспомогательного обслуживания. В общей структуре занятости доля бизнес-услуг увеличилась с 8 % в 2010 г. до 12 % в 2021 г.

Ввиду своей капиталоемкости промышленность практически не генерирует новых рабочих мест – в них идет восполнение естественной убыли работников [13, 14, 15]. За 10 лет прирост занятости в промышленности составил всего 7 % (149,1 тыс. чел.). Доля промышленности в структуре занятости стабильно находится на уровне 12–13%. В строительстве за эти годы занятость выросла на 4 % (71,6 тыс. человек), а ее доля по-прежнему составляет 7-8 %.

Массовый отток работников в сельском хозяйстве (-1 118,5 тыс. человек) в 2010–2021 гг. в основном связан с перетоком работников в более высокооплачиваемый сектор услуг, переходом к наемной работе, миграцией из южных регионов в северные. Кроме того, следует отметить, что в 2014 г. были приняты изменения в методологии учета занятых, в результате которого часть населения, относящаяся к самозанятым в личных подсобных хозяйствах и производящая продукцию преимущественно для собственного потребления, была исключена из категории занятого населения и перенесена в категорию экономически неактивного населения. В результате доля сельского хозяйства в структуре занятости сократилась с 28 до 13 %. (рис. 5).

Среди регионов с наибольшим оттоком сельхозработников - Карагандинская (-70%), Атырауская (-60%), Актюбинская (-70%), Восточно-Казахстанская (54%), Северо-Казахстанская (-52%) и Западно-Казахстанская (-51%) области. Стоит отметить, что эти регионы в 2011 г. составляли в совокупности 33 % всего занятых в этой отрасли.

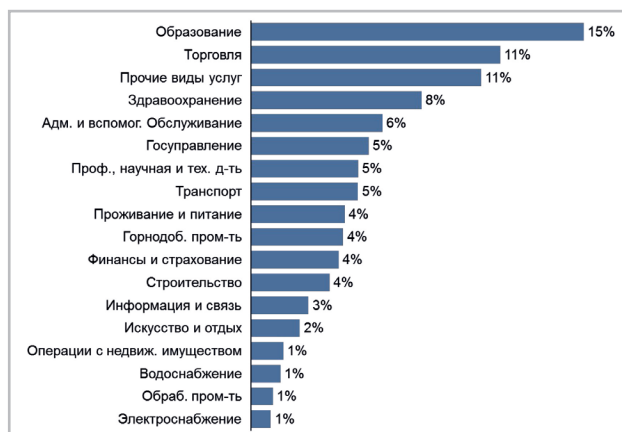


Рис. 4 / Fig. 4. Прирост занятости в 2010–2021 гг. по отраслям, в % / Employment growth in 2010–2021 by industry, %.

Источник / Source: БНС АСПиР РК / BNS ASPR RK.

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

Результаты исследования показали, что в последние годы в Казахстане растет уровень образования занятого населения. Сегодня у 43 % всех занятых и 45 % наемных работников преобладает техническое и профессиональное образование (ТиПО), что позволяет им занимать высококвалифицированные рабочие места с высокими доходами (рис. 6, 7, 8, 9).

С 2010 г. доля занятых со специальным образованием выросла на 25 п.п., при этом, в структуре профессиональной занятости растёт количество специалистов с техническим и профессиональным образованием (+15 п.п.). Стабильно сокращается доля занятых, имеющих только школьное образование вне зависимости от влияния социально-экономических факторов (рис. 6).

Наиболее заметные изменения, связанные с повышением уровня образования, произошли в сегменте самозанятости: доля работающих со школьным образованием сократилась на 33 п.п., составив в 2021 г. всего 30%. В тоже время численность самозанятых с профессиональным образованием увеличилась с 37 до 70 % (рис. 8).

В региональном разрезе повышение уровня образования наблюдается во всех регионах (рис. 9). Доля занятости с высшим образованием наиболее выросла в Атырауской (+13 п.п.), Жамбылской (+14 п.п.) и Туркестанской² (+19 п.п.) областях. В то время как, занятость с ТиПО больше остальных чем в остальных регионах увеличилась в промышленных Павлодарской (+21 п.п.), Северо-Казахстанской (+23 п.п.) и Восточно-Казахстанской (+31 п.п.) областях. Стоит отметить, что на фоне повсеместного сокращения занятости со школьным образованием, наименее всего она сократилась в Астане и Алматы, где в целом уровень такой

² Данные по Туркестанской области в сравнении с данными по ЮКО.

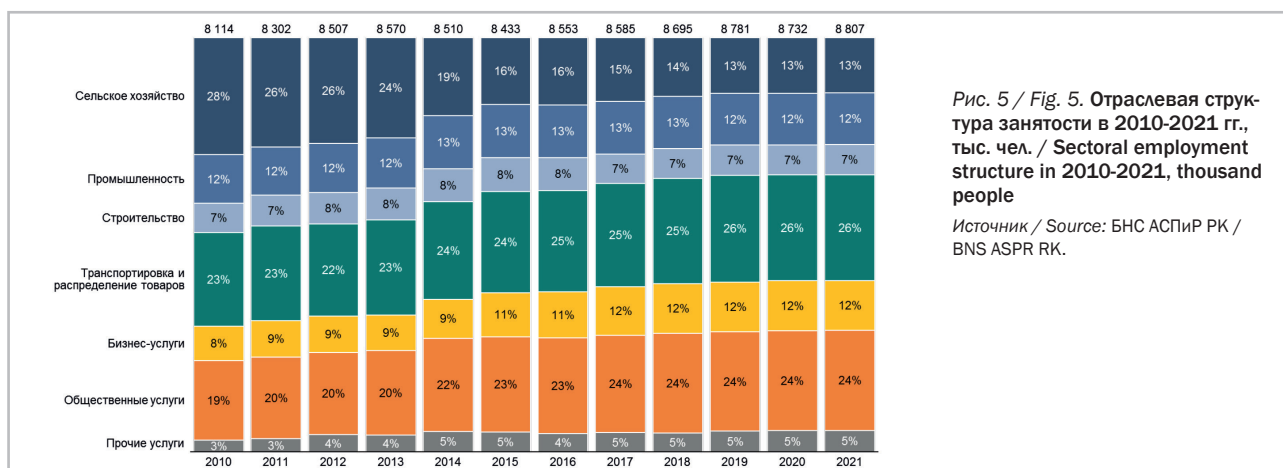


Рис. 5 / Fig. 5. Отраслевая структура занятости в 2010-2021 гг., тыс. чел. / Sectoral employment structure in 2010-2021, thousand people

Источник / Source: БНС АСПИР РК / BNS ASPR RK.

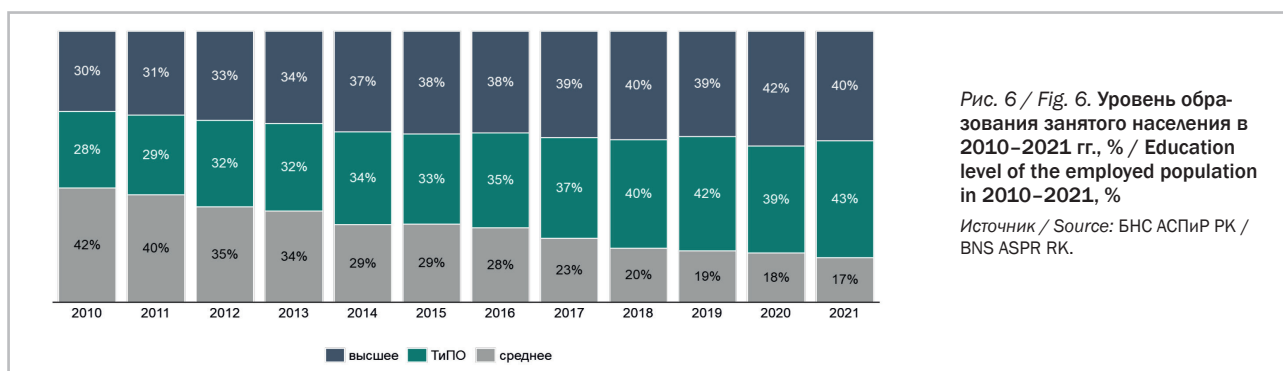


Рис. 6 / Fig. 6. Уровень образования занятого населения в 2010–2021 гг., % / Education level of the employed population in 2010–2021, %

Источник / Source: БНС АСПИР РК / BNS ASPR RK.

занятости остается наименьшим в сравнении с другими регионами.

Самые высокообразованные работники заняты в Астане и Алматы, где более 64% занятых закончили высшее учебное заведение, и только менее 2% имеют школьное образование. Это обусловлено в первую очередь тем, что 42% всех вузов страны расположены в этих городах. Кроме того, в Астане и Алматы нет проблем с самостоятельно занятым населением, которое без образования преимущественно работает в сельской местности и занимается производством товаров для собственного потребления как в других регионах.

При этом, наблюдается логическое преобладание занятости с техническим и профессиональным образованием в регионах с развитой промышленностью. Так, лидерами здесь стали Мангистауская, Павлодарская, Восточно-Казахстанская, Северо-Казахстанская и Атырауская области, где доля занятых с ТиПО превышала более половины всех занятых в регионе.

Рассматривая уровень образования, особо стоит отметить большую долю (30%) занятых лишь со школьным образованием в южных Алматинской, Кызылординской и Туркестанской областях.

Доля наемных работников с высокой квалификацией преобладает в южных регионах и городах республиканского значения – Туркестанской (56%), Кызылординская (40%), Жамбылская (45%), г. Ал-

маты и Шымкент (74 и 75%, соответственно), а также в столице (64%) области, что означает высокие требования к работникам со стороны работодателей, поэтому образование играет ключевую роль при трудоустройстве (рис. 7).

Только треть наемных работников с высшим образованием представлена в северных Павлодарской, Костанайской, Северо-Казахстанской областях, а также в Мангистауской области. Также в этих регионах наблюдается преобладание занятости с техническим и профессиональным образованием как среди наемных работников, так и среди самозанятых.

Не удивительно, что самозанятость низкого качества распространена среди наименее образованных слоев населения. Школа является последней ступенью образования для 30% самостоятельно занятого населения по всей стране, которые преимущественно проживают в сельской местности, что объясняет их низкую производительность и отражает структурные недостатки в области спроса на рынке труда.

Стоит отметить, что только в Алматинской и Кызылординской областях почти половина самозанятых имеют лишь школьное образование. Более того, эти регионы являются лидерами и по доле наемной занятости без какого-либо профессионального образования, что непосредственно стала отражаться на уровне оплаты труда таких работников.

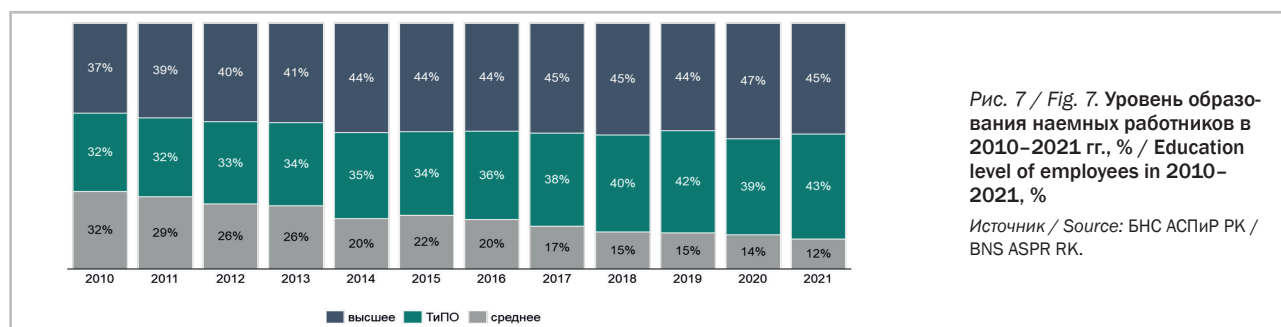


Рис. 7 / Fig. 7. Уровень образования наемных работников в 2010–2021 гг., % / Education level of employees in 2010–2021, %

Источник / Source: БНС АСПИР РК / BNS ASPR RK.

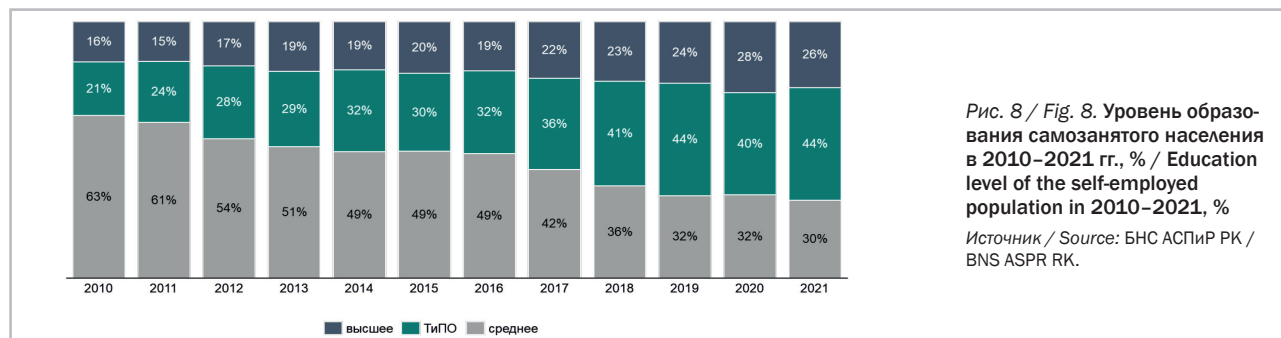


Рис. 8 / Fig. 8. Уровень образования самозанятого населения в 2010–2021 гг., % / Education level of the self-employed population in 2010–2021, %

Источник / Source: БНС АСПИР РК / BNS ASPR RK.

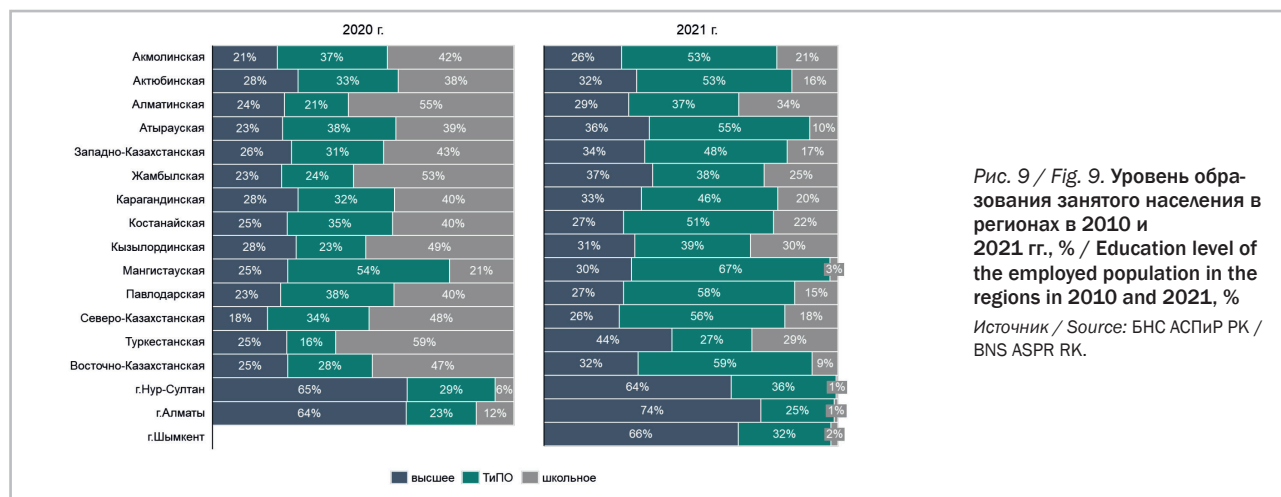


Рис. 9 / Fig. 9. Уровень образования занятого населения в регионах в 2010 и 2021 гг., % / Education level of the employed population in the regions in 2010 and 2021, %

Источник / Source: БНС АСПИР РК / BNS ASPR RK.

ВЫВОДЫ

Исследование показало, как за последние десятилетия в развитии экономики Казахстана цена труда в виде реальной заработной платы, и численность занятых в экономике реагируют на волатильность ВВП.

Из выделенных трех этапов, первый этап (1991–1998 гг.) охарактеризовался обвальным спадом производства и галопирующей инфляцией. В 1994 г. ВВП в Казахстане сократился на 25% по сравнению с 1991 г., но при этом занятость вела себя плавно и снизилась всего на 15%.

Второй этап характеризуется экономическим ростом с 2000 по 2006 гг. до 6% ВВП и дальнейшим спадом в период 2007–2009 гг., вызванным мировым финансовым кризисом, при котором падение темпов экономического роста было одновременным и достигло максимума в середине 2009 г. В этот период заработная плата в Казахстане была более чувствительной к колебаниям ВВП, снижаясь даже

при небольшом замедлении темпа экономического роста. В 2014 г. Казахстан ощутил на себе последствия разворачивающегося кризиса, рост ВВП составил 4,4%, снизившись на 1,6% п.п. по сравнению с предыдущим годом, а экспорт сократился на 4,5%. Кризис повлиял на цену труда в еще большей степени, обеспечив ее падение на 4,7 п.п. против 1 п.п. в 2009 г. Одной из причин падения является девальвация национальной валюты в феврале 2014 г. и в августе 2015 г.

Третий этап (2010–2020 гг.). В 2019–2020 гг. из-за пандемии коронавируса впервые за два десятилетия темпы роста ВВП Казахстана стали отрицательными, составив (-2,6%) по итогам 2020 г. В отличие от предыдущих кризисных периодов, спад экономики в 2020 г. был сконцентрирован в основном в секторе услуг, на который приходится 67% занятости и который в большей степени пострадал от закрытия границ и социального дистанцирования. Выявлено также, что численность занятых в реальном секторе

значительно сократилась, но при этом реальная заработная плата показала рост, что можно объяснить сокращением численности низкоквалифицированных работников с низким уровнем оплаты труда. В период локдауна, на рабочие места был нужен более высокий уровень навыков и «когнитивный» труд, поэтому специалисты данной категории спокойно перешли в онлайн режим и продолжали работать.

Характеризуя отраслевую динамику занятости, было выявлено, что наибольший прирост занятости – 28 % (567,1 тыс. чел.) – был обеспечен за счет услуг в общественном секторе: в образовании, здравоохранении и в секторе государственного управления. В структуре занятости доля общественных услуг увеличилась с 19 % в 2010 г. до 24 % в 2021 г. Кроме того, также прирост занятости (411,2 тыс. чел.) до 20 % показали отрасли в сфере транспортировки и распределения товаров (торговля, транспорт и услуги по проживанию и питанию), а их доля в структуре занятости увеличилась с 23 % в 2010 г. до 26 % в 2021 г.

В отраслях, связанных с бизнес-услугами, прирост занятости составил 19 % или 380,1 тыс. человек. Основной вклад в прирост обеспечила деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания. В общей структуре занятости доля бизнес услуг увеличилась с 8 % в 2010 г. до 12 % в 2021 г.

Рассматривая уровень образования, самозанятых особо стоит отметить большую долю (30 %) занятых лишь со школьным образованием в южных Алматинской, Кызылординской и Туркестанской областях. Жамбылская (45 %), гг. Алматы и Шымкент.

Доля наемных работников с высокой квалификацией преобладает в южных регионах и городах республиканского значения – Туркестанской (56 %), Кызылординская (40 %), Жамбылская (45 %), гг. Алматы и Шымкент (74 % и 75 % соответственно), а также в столице (64 %) области, что означает высокие требования к работникам со стороны работодателей, поэтому образование играет ключевую роль при трудоустройстве. Не удивительно, что самозанятость низкого качества распространена среди наименее образованных слоев населения.

В занятости наемных работников только треть с высшим образованием представлена в северных Павлодарской, Костанайской, Северо-Казахстанской областях, а также в Мангистауской области.

В настоящий период страна остро нуждается в инвестициях для обновления основных фондов действующих и создания новых предприятий с применением новых технологий, что приведет к качественному росту занятости населения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Acemoglu D. Changes in unemployment and wage inequality: An alternative theory and some evidence. *The American Economic Review*. 1999; 89 (5). pp. 1259-1278. <https://economics.mit.edu/files/3906>
2. Acemoglu D. and Autor D. H. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. NBER Working Paper Series. 2010; https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16082/w16082.pdf
3. Autor D. H., Levy, F. & Murnane R.J. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. NBER Working Paper Series. 2001; https://www.nber.org/system/files/working_papers/w8337/w8337.pdf
4. Foote, C. L., & Ryan, R. W. Labor-market polarization over the business cycle. NBER Macroeconomics Annual. 2014; https://conference.nber.org/confer/2014/Macro14/Foote_Ryan.pdf
5. Jaimovich, N., & Siu, H. E. Job polarization and jobless recoveries. NBER Working Paper Series. 2018; https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18334/w18334.pdf
6. Ravn, M. O., & Simonelli, S. Labor market dynamics and the business cycle: Structural evidence for the United States. CSEF Working papers №182. 2007; <http://www.csef.it/wp/wp182.pdf>
7. David, H., & Dorn, D. The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American economic review*. 2013; 103 (5). pp. 1553-1597. <https://www.ddorn.net/papers/Autor-Dorn-LowSkillServices-Polarization.pdf>
8. Balleer, A., & Van Rens, T. Skill-biased technological change and the business cycle. *Review of Economics and Statistics*. 2013; 95(4). pp. 1222-1237. http://wrap.warwick.ac.uk/51349/1/WRAP_van_Rens_SBT201205.pdf
9. Bleakely H., Ferris E. & Fuhrer J.C. New Data on Worker Flows During Business Cycles. *New England Economic Review*. <https://www.bostonfed.org/publications/new-england-economic-review/1999-issues/issue-july-august-1999/new-data-on-worker-flows-during-business-cycles.aspx>
10. Onaran, O. Jobless growth in the Central and East European countries: a country-specific panel data analysis of the manufacturing industry. *Eastern European Economics*. 2008; 46(4), pp. 90-115.
11. Rotaru, P. C. A regional model for labour demand in Romania. *Theoretical and Applied Economics*. 2013; 5(582), pp. 71-78.
12. Cirillo V., Pianta M., Nascia L. Technology and Occupations in Business Cycles. *Sustainability*. 2018; 10(2), 463. <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/2/463/htm>
13. Цветков В.А. Циклы и кризисы: теоретико-методологический аспект. ФГБУН Институт проблем рынка Российской академии наук. 2012; http://www.ipr-ras.ru/old_site/articles/tsvetkov13-03.pdf
14. Елин А., Жанкубаев Б.А. Проблемы занятости населения, вектор их решения на современном этапе развития экономики России и Казахстана. *Евразийское научное объединение. Перспективные направления развития современной науки*. 2019; 234-239.
15. Кацук О.А. Трансформация занятости в условиях постиндустриального общества: методология исследования. Тамбов, 2004.

REFERENCE

1. Acemoglu D. Changes in unemployment and wage inequality: An alternative theory and some evidence. *The American Economic Review*. 1999;89(5):1259-1278. URL: <https://economics.mit.edu/files/3906>
2. Acemoglu D. and Autor D. H. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. NBER Working Paper Series. 2010. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16082/w16082.pdf

3. Autor D. H., Levy, F. & Murnane R.J. The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. NBER Working Paper Series. 2001. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w8337/w8337.pdf
4. Foote, C. L., & Ryan, R. W. Labor-market polarization over the business cycle. NBER Macroeconomics Annual. 2014. URL: https://conference.nber.org/confer/2014/Macro14/Foote_Ryan.pdf
5. Jaimovich, N., & Siu, H. E. Job polarization and jobless recoveries. NBER Working Paper Series. 2018. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18334/w18334.pdf
6. Ravn, M. O., & Simonelli, S. Labor market dynamics and the business cycle: Structural evidence for the United States. CSEF Working papers №182. 2007. URL: <http://www.csef.it/wp/wp182.pdf>
7. David, H., & Dorn, D. The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. American Economic Review. 2013;103(5):1553-1597. URL: <https://www.ddorn.net/papers/Autor-Dorn-LowSkillServices-Polarization.pdf>
8. Balleer, A., & Van Rens, T. Skill-biased technological change and the business cycle. Review of Economics and Statistics. 2013;95(4):1222-1237. URL: http://wrap.warwick.ac.uk/51349/1/WRAP_van_Rens_SBT201205.pdf
9. Bleakely H., Ferris E. & Fuhrer J.C. New Data on Worker Flows During Business Cycles. New England Economic Review. URL: <https://www.bostonfed.org/publications/new-england-economic-review/1999-issues/issue-july-august-1999/new-data-on-worker-flows-during-business-cycles.aspx>
10. Onaran, O. Jobless growth in the Central and East European countries: A country-specific panel data analysis of the manufacturing industry. Eastern European Economics. 2008;46(4):90-115.
11. Rotaru, P. C. A regional model for labour demand in Romania. Theoretical and Applied Economics. 2013;5(582):71-78.
12. Cirillo V., Pianta M., Nascia L. Technology and Occupations in Business Cycles. Sustainability. 2018;10(2):463. URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/2/463/html>
13. Tsvetkov V.A. Cycles and crises: theoretical and methodological aspect. Institute of Market Problems of the Russian Academy of Sciences. 2012. URL: http://www.ipr-ras.ru/old_site/articles/tsvetkov13-03.pdf (In Russ.).
14. Elin A., Zhankubaev B.A. Problems of employment of the population, the vector of their solution at the present stage of economic development in Russia and Kazakhstan. Eurasian Scientific Association. Promising directions of development of modern science. 2019. p. 234-239.
15. Katsuk O.A. Transformation of employment in a post-industrial society: Research methodology. Tambov; 2004.

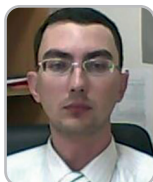
ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Бахытбек Аубакирович Жанкубаев – кандидат экономических наук, научный руководитель госбюджетной темы «Сегментированный рынок труда: циклическая эластичность спроса на квалификацию», АО «Центр развития трудовых ресурсов», Астана, Республика Казахстан
Bakhytбек A. Zhankubaev – Cand. Sci (Econ.), Scientific Supervisor of the State Budget Topic "Segmented Labor Market: Cyclical Elasticity of Demand for Qualifications", JSC "Center for Human Resources Development", Astana, Republic of Kazakhstan
<http://orcid.org/0000-0003-2295-5417>
bahytbek48@rambler.ru



Александра Сергеевна Молчановская – управляющий директор АО «Центр развития трудовых ресурсов», Астана, Республика Казахстан
Aleksandra S. Molchanovskaya – Managing Director of JSC "Center for Human Resources Development", Astana, Republic of Kazakhstan
<http://orcid.org/0000-0003-1632-0044>
a.molchanovskaya@enbek.kz



Дмитрий Николаевич Шумекоев – директор департамента АО «Центр развития трудовых ресурсов», Астана, Республика Казахстан
Dmitrii N. Shumekov – Director of the Department of JSC "Center for Human Resources Development", Astana, Republic of Kazakhstan
<http://orcid.org/0000-0003-3658-9964>
shumekovdim@gmail.com

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Жанкубаев Б.А. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ полученных результатов, формулирование выводов исследования.

Молчановская А.С. – 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.

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

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Zhankubaev B.A. – supervised the research, defined the aim of the study, analyzed the results, and wrote the research conclusions.

Molchanovskaya A.S. – 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.

Shumekov D.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 16.08.2022; после рецензирования 21.09.2022, принята к публикации 23.09.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 16.08.2022; revised on 21.09.2022 and accepted for publication on 23.09.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-37-48

УДК 331.526

JEL J08

ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ РЕГИОНА:
ФАКТОРЫ И ОСОБЕННОСТИ

Е.А. Колесник

Тюменский индустриальный университет, Тюмень, Россия

АННОТАЦИЯ

Объектом исследования являются детерминанты трансформации сферы занятости региона, определяющие тенденции и особенности ее развития. **Цель** работы заключается в изучении подходов к выделению факторов, детерминирующих процессы, происходящие в сфере занятости, а также анализ особенностей трансформации сфера занятости на примере региона (Тюменской области). **Задачами** исследования являются, во-первых, изучение подходов как зарубежных, так и отечественных авторов к выделению детерминант трансформации сферы занятости в условиях перехода стран к цифровой экономике; во-вторых, выделение особенностей сферы занятости Тюменской области на пути к цифровизации ее экономики; в-третьих, обобщение и систематизация факторов, детерминирующих масштабную трансформацию сферы занятости и рынка труда региона. **Актуальность** обусловлена тем, что в современных условиях хозяйствования, система занятости подвергается существенным изменениям, которые детерминируются рядом факторов, имеющих объективную значимость для современной экономики России. При этом сама система детерминант не замыкается только на цифровизации экономики, а зависит от многих других системообразующих факторов. Это обуславливает и научную дискуссию, и значимость рассмотрения данного вопроса. Основные **методы** исследования: анализ научной литературы, анализ и синтез, статистические методы, методы обобщения и моделирования, систематизации и группировки. Одними из главных **результатов** исследования являются обоснование системы детерминант, способствующих развитию нового качества сферы занятости и рынка труда региона и формированию модели. Сформулированные и обоснованные автором теоретические положения и практические результаты исследования, позволяют сделать **вывод**: полученные результаты могут быть использованы при проведении дальнейших научных исследований, а также планировании и управлении социально-экономическим развитием региона.

Ключевые слова: детерминанты; факторы; трансформация; занятость; цифровая экономика; подходы; модель; структура; Тюменская область.

Для цитирования: Колесник Е.А. Трансформация сферы занятости региона: факторы и особенности. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):37-48. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-37-48.

ORIGINAL PAPER

TRANSFORMATION OF REGIONAL EMPLOYMENT:
FACTORS AND FEATURES

E.A. Kolesnik

Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russia

ABSTRACT

The object of the study is the determinants of the transformation of regional employment, determining the trends and features of its development. **The aim** of the paper is to study approaches to the identification of factors determining the processes taking place in the field of employment, as well as to analyze the features of the transformation of the employment sector using the example of the Tyumen region. The research **objectives** are, firstly, to study the approaches of both international and domestic authors to identify the determinants of the transformation of the employment sector in the conditions of the transition of countries to a digital economy; secondly, to highlight the features of the employment sector of the Tyumen region on the way to the digitalization of its economy; thirdly, to find the generalization and systematization of factors determining the large-scale transformation of the employment sector and the labor market of the region. **The relevance** of the study is due to the fact that in modern economic conditions the employment system is undergoing significant changes, which are determined by a number of factors that have objective significance for the modern Russian economy. At the same time, the system of determinants is not limited only to the digitalization of the economy but depends on many other system-forming factors. This determines both the scientific discussion and the relevance of the issue under consideration. The main research **methods** are as follows: analysis of scientific literature, analysis, and synthesis, statistical methods, methods of generalization and modeling, systematization, and grouping. One of the main **results** of the study is the substantiation of the system of determinants that contribute to the development of a new quality of the employment sector and labor market of the region and the formation of a model. The theoretical provisions and practical results of the study formulated and substantiated by the author allow us to **conclude** that the results obtained can be used in further scientific research, as well as in planning and managing the socio-economic development of the region.

Keywords: determinants; factors; transformation; employment; digital economy; approaches; model; structure; Tyumen region.

For citation: Kolesnik E.A. Transformation of regional employment: Factors and features. *Social and labor research*. 2022;49(4):37-48. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-37-48.

ВВЕДЕНИЕ

Современный этап развития России характерен тем, что в его основе лежат факторы, определяющие трансформацию производительных сил и экономических отношений. Сфере занятости, поскольку она является категорией, определяемой и как деятельность человека по удовлетворению общественно-личных потребностей, и как основная производительная сила общества, отводится в этом процессе ведущая роль.

Сегодня, на первоначальной стадии развития цифровой экономики в сфере занятости и на рынке труда происходят серьезные изменения. Новейшие цифровые технологии способствуют трансформированию структуры занятости, формированию ее новых форм и видов, развитие платформенной занятости дало толчок появлению новых моделей организации труда и др.

В тоже время, цифровизация – не единственная причина изменений сферы занятости: траектория трансформации последней обусловлена также другими факторами, повлиявшими на зарождение современных форм и видов занятости, а также условий трудоустройства.

ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ: ПОДХОДЫ К ВЫДЕЛЕНИЮ ДЕТЕРМИНАНТ

Отечественным и зарубежным научным сообществом сформирован ряд подходов к выделению, определению и трактовке факторов, влияющих на трансформацию сферы занятости. Зарубежные исследователи в числе первостепенных выделяют структурные преобразования в экономике и переход производства к сервисной экономике. Например, английский социолог и создатель теории постиндустриального общества Д. Белл считает, что условия для изменений в профессиональной структуре занятых формируются благодаря структурным преобразованиям в экономике, способствующим уменьшению производственного персонала и росту непромышленного сектора [1]. Важное место в этих рассуждениях занимает феномен глобального потребления, который вместо приобретения надлежащих услуг формирует условия для снижения рабочих мест в секторе услуг. Данная позиция поддерживается и Д. Гершуни, согласно которой, развитие экономики самообслуживания приведет к тому, что потребность в услугах будет заметно снижаться и приведет к увеличению охвата населения, занятого в непромышленном секторе, и росту безработицы [2].

Несколько иную точку зрения находим в работах Г. Эспин-Андерсена, который указывает

на развитие в постиндустриальной экономике гибких форм занятости и значительное снижение стандартных, а также сближение видов занятости, которое будет проявляться в сокращении числа сугубо женских и мужских профессий [3, с. 227, 238]. Что, в прочем, не будет создавать реальную угрозу для сферы занятости, поскольку спрос будет регулироваться большей гибкостью ее форм и изменением характера выполняемых работ.

В число детерминант трансформации сферы занятости входят также развитие технологий и внедрение инноваций. Например, в числе факторов, способствующих изменению спроса и предложения на рабочие места и квалификацию С. Махрум, Б. Дачс и М. Вебер рассматривают технологические изменения, нестабильность численности рабочей силы, международный аутсорсинг, старение рабочей силы и изменения в развитии трудовых компетенций [4].

По мнению Ф. Агийона и Сейдл да Фонсека технологии и инновации кардинальным образом меняют условия занятости и увеличивают «спрос на компетенции и на их предложение, а также баланс между ними» [5, с.10]. Сейдл да Фонсека указывает также на двойственность их влияния: трансформация видов деятельности приведет как к массовым сокращениям рабочих мест и изменению карьерных траекторий, так и к появлению совершенно новых специальностей и возможностей для развития. Подобную двойственность отмечают в своих работах П. Агийона и П. Ховитта, подчеркивающие деструктивную природу технологических изменений, которые, с одной стороны, способствуют сокращению и перераспределению трудовых ресурсов, а с другой, росту производительности новых секторов экономики и увеличению занятости в них [6].

С развитием наукоемких технологий, как утверждают М. Кастельс, М.Дж. Пиоре, Ч.Ф. Сабель, Е.Бриньольфссон и А. МаКафи, будут формироваться сетевые организации [7-9], вырастет спрос на высококвалифицированных работников [8]; характер труда в разных отраслях и профессиях будет изменяться [9], найдут свое развитие новые стандарты качества труда и иной характер социально-трудовых и производственных отношений.

Однако внедрение новейших технологий, как указывают в своих работах Карл Б. Фрей и Майкл А. Осборн, сопряжено и со значительными рисками, связанными, в первую очередь, с поляризацией рынка труда, поскольку компьютеризация в основном ограничивается низкоквалифици-

рованными и низкооплачиваемыми профессиями. Отмечается, что по мере развития технологий низкоквалифицированные работники будут переключаться на задачи, не поддающиеся компьютеризации, то есть требующие творческого и социального интеллекта. Однако для того, чтобы они не проиграли, а выиграли гонку, им придется приобрести эти творческие и социальные навыки [10], т. е. пройти обучение на рынке труда и получить эффективную переподготовку, что позволит смягчить негативное влияние технологического риска и повысить эффективность поиска работы [11–12].

Не вдаваясь в более детальный анализ зарубежных публикаций отметим, что футурологические прогнозы конца прошлого века сегодня приобретают реальные очертания. Более того, становится очевидным, что технологическая трансформация, известная под названием цифровая экономика, приносит значительные технико-технологические изменения, способствуя развитию экономик тех стран, где цифровизация уже началась, имеет практические последствия и играет большую роль в развитии мирового сообщества. В силу особенностей информационных технологий, научное осмысление эффектов и рисков цифровизации началось достаточно недавно. В тоже время, зарубежным научным сообществом формируется понимание того факта, что в ближайшем будущем сферу занятости ожидают кардинальные преобразования, которые несут в себе немало неопределенностей, сложно поддающихся прогнозированию.

Вопросам сущностного осмысления процессов, связанных с детерминацией занятости цифровой экономикой, посвящены многочисленные работы Р.И.Капелюшниковой, В.Е.Гимпельсона, Р.П.Колосовой, Г.Г. Меликьяна, А.Г.Коровкина, С.Ю.Рощина, А.И.Рофе, Л.С.Чижовой, Е.С.Садовой, Э.О.Илларионовой, Е.В.Неходы, В.С.Половинко, В.П.Клавдиенко, других известных российских исследователей. Большинство из них к основным системоизменяющим факторам относят цифровизацию, которая будет сохранять «статус главного фактора, формирующего динамику и структуру глобального, а также национальных рынков труда» [13, с. 81] и породит «колоссальные изменения в трудовой деятельности, занятости и формах организации труда» [14, с. 910]. Как утверждают В.П.Клавдиенко и Е.В. Нехода, цифровизация – это не только тренд современности, но и способ в современных условиях цивилизационного развития реализовать «амбициозные

задачи технологического и пространственного развития»¹.

В числе первостепенных факторов, способствующих изменениям в сфере занятости на российском рынке труда, отечественные ученые называют структурные изменения в экономике, которые, с одной стороны, развиваются в русле общемировых тенденций, а с другой, являются продуктом цифровой экономики.

При этом у представителей российского научного сообщества сформирован ряд диаметрально противоположных точек зрения на последствия структурных изменений. Согласно первой, структурные изменения в экономике приведут к «расширению доли отраслей сферы услуг» [15, с. 46] и сформируют «устойчивую тенденцию роста занятости в секторе услуг» [16, с. 37]. Это приведет к закономерной трансформации рынка труда в сервисный в связи с тем, что значительная часть экономически активной части населения будет занята оказанием услуг [17–19]. По мере распространения цифровых технологий и роботизации будет увеличиваться численность руководящего персонала, работников умственного труда и творческой деятельности, сферы здравоохранения [19, с. 167].

Не вдаваясь в более детальный анализ, подытожим: структурные изменения предопределяют прогрессивное развитие сферы занятости благодаря новейшим достижениям техники и технологии, что приведет к активизации инвестиционного спроса в секторе услуг и росту предложения труда, создаст условия для возникновения массового спроса на рабочие места, определяющие динамику социально-экономического развития страны.

Согласно второй, противоположной точке зрения, структурные изменения в экономике дадут толчок росту структурной безработице, усилят дисбаланс на рынке труда, понизят уровень постоянной занятости и увеличат временную, что приведет к «появлению целого класса безработных, социальной напряженности и необходимости полного переучивания персонала под требования цифровой экономики» [15, с. 46]. «Масштабы расширения частичной, разовой, нестандартной, дистанционной занятости» [19, с. 168] будут увеличиваться, формируя условия для прекаризации труда.

В отдельную группу стоит выделить выводы, к которым пришли Р.П.Капелюшников, А.В.Кашепов и Н.Д. Лукьянченко.

¹ ТАСС. Путин заявил о необходимости цифровой трансформации России. URL: https://tass.ru/ekonomika/10172635?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=yandex.ru&utm_referrer=yandex.ru (Дата обращения: 29.06.2022).

Отмечая значительную долю неопределенности прогнозируемых трансформаций, Р.П. Капелюшников указывает на то, что «предметом обсуждения оказывается не столько реальное, сколько некое ожидаемое положение вещей, относительно которого ни у кого не может быть уверенности – наступит оно или нет» [20, с. 4].

А.В. Кашепов считает, что в России структурные изменения занятости будут проходить медленнее, чем в странах Запада, в связи с чем темпы внедрения цифровых технологий приведут «к увеличению численности рабочих мест и занятого населения» [21, с. 29].

Н.Д. Лукьянченко выделяет сопровождающие структурные изменения «негативные шоки», способствующие развитию такого специфического феномена как «удержание рабочей силы, существование которой необходимо субъектам хозяйствования для приспособления к рыночным изменениям» [18, с. 111], замедляющего процесс реструктуризации занятости и тормозящего «формирование развитой системы конкурентных отношений в сфере труда и повышение конкурентоспособности трудового потенциала» [18, с. 111].

Следуя логике авторов, западная парадигма цифрового развития не будет диктовать России условия, темпы и направления цифрового развития. Эта задача входит и будет в дальнейшем входить в сферу управленческих решений, направленных на качественную модернизацию российского общества для обеспечения его развития. Более того, принимая во внимание прогнозируемые отрицательные последствия, предсказываемые многими исследователями и исследовательскими группами, на уровне государства и в дальнейшем будут выработаны превентивные меры для их стабилизации.

Таким образом, структурные изменения, формируемые цифровой экономикой, будут способствовать получению рынком труда и сферой занятости нового направления в развитии, которое должно коренным образом повлиять на общественный уклад и привести к радикальным изменениям.

Неотъемлемой частью цифровой экономики и значимыми факторами, детерминирующими изменения в сфере занятости на российском рынке труда, являются технологии и инновации, формирующие новый тип экономики – экономику по требованию, существенно меняющую тип отношений между субъектами рынка труда (работниками и работодателями). Это качественно новый скачок в формировании занятости, детерминирующий

широкое развитие дистанционной деятельности, новых форм занятости, включая «точечные задания и локальные проекты» [22, с. 244], трансформацию методов работы в направлении формирования новых организационных подходов.

На стремительное устаревание «компетенций на рынке труда» [23, с. 469] и формируемый дисбаланс профессиональных навыков, ведущий к не востребованности специалистов, в связи с тем, что «цифровая экономика преобразует ... парадигму ... бизнес-процессов» [23, с. 466], модифицирует и модернизирует отраслевую структуру, развивает новые производства и сектора экономики, указывают Н.Р. Кельчевская и Е.В. Ширинкина.

Согласно точке зрения В.П. Клавдиенко технологические новации «отчасти компенсируют негативные последствия современных демографических трендов, содействуя росту производительности, улучшению условий труда и повышению качества жизни» [13, с. 82].

Таким образом, цифровая экономика, являясь технологическим прорывом, порождающим новую общественно-экономическую модель, развивает и фиксирует новые принципы занятости, стандарты трудовой деятельности и нормы отношений, возникающих в сфере занятости между наемным работником и работодателем.

В тоже время российские исследователи не всегда рассматривают цифровизацию экономики в качестве основополагающего и первостепенного фактора трансформации рынка труда и занятости (рис. 1). Например, ряд авторов включает в число таких детерминант:

- отраслевую структуру экономики региона [25–27];
- высокий интеллектуальный потенциал населения, развитие инновационной экономики, информатизацию, глобализацию, корпоративную кадровую политику и др.²;
- особенности «спроса и предложения на региональном рынке труда» [28];
- распределение «заработной платы в региональной структуре» [29, с. 475–478].

Однако несмотря на разные подходы к выделению детерминант, способствующих трансформации занятости на современном этапе развития экономики страны, авторы сходятся на том, что трансформация в сфере занятости является «результатом действия множества факторов, которые действуют на показатели состояния и развития

² Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теория, методология исследования, управление: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. Москва, 2008; 48. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01003448389>. (Дата обращения: 15.08.2022).



Рис. 1 / Fig. 1. Подходы к выделению детерминант, способствующих трансформации занятости / Approaches to identifying determinants that contribute to the transformation of employment

Источник / Source: составлено автором по: 13, 24, 30-34, 3 / compiled by the author based on: 13, 24, 30-34. Елкина О.С. Экономическое поведение работников на рынке труда: стратегии и тенденции: автореферат дис. доктора экономических наук: 08.00.05; [Место защиты: Ом. гос. ун-т им. Ф.М. Достоевского]. Омск. 2010; 45. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01004617967> (дата обращения: 27.08.2022) / Elkina O.S. Economic behavior of workers in the labor market: Strategies and trends: Abstract of the thesis. Doctor of Economic Sciences: 08.00.05; [Place of thesis defense: Dostoevsky Omsk State University]. Omsk. 2010; 45. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01004617967> (accessed on 27.08.2022).

рынка труда» [24, с. 8]. Разные же точки зрения на проблему помогают осознать, что цифровая трансформация экономики не оставит в прежнем виде существующие процессы, а трансформация сферы занятости будет более радикальной, чем в период предыдущих преобразований. Ведь цифровизация «приводит к необходимости переосмысления функционального предназначения» [35, с. 171] труда и места человека в системе производственных отношений. Это позволяет сделать вывод о том, что трансформация занятости является обусловленной, но не predetermined.

ОСОБЕННОСТИ ТРАНСФОРМАЦИИ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ РЕГИОНА

Цифровизация экономики Тюменской области является задачей востребованной, т. к. без нее уже не может обходиться ни одна сфера производства или оказания услуг. В цифровизацию вовлечены все без исключения предприятия и учреждения области. Государственный сектор, органы власти и управления, все участвуют в стратегическом планировании цифровой трансформации экономики области, построении планов развития хозяйства, роста и укрепления национальной промышленности; оказывает разностороннюю поддержку населению и бизнесу. Бизнес же, ориентируясь на финансовые и кадровые возможности, потребительский спрос, глобальные и региональные перспективы, выстраивает корпоративные планы дальнейшего освоения цифрового пространства. Цифровая трансформация области – важный аспект ее экономического развития. Именно она

создает возможность формирования нового, инновационного сектора экономики, позволяющего обеспечить дальнейшее развитие региона.

Результаты этой деятельности отражены в всероссийском рейтинге по уровню цифровой трансформации, где Тюменская область занимает лидирующие позиции (9-е место) (рис. 2).

Цифровизация экономики области является одной из первостепенных и значимых задач, которая подстегивает организации области ориентироваться на совершенствование технологических процессов и автоматизацию производств. Этот факт формирует в долгосрочном периоде повышенный спрос в инженерно-технических кадрах, IT-специалистах в большинстве видов деятельности. На рис. 3 представлены данные прогноза потребности в инженерно-технических кадрах, IT-специалистах на 2022–2028 гг.

Согласно мониторингу кадровых потребностей Тюменской области, в прогнозируемом периоде до 2028 г. в расположенных на территории области обрабатывающих производствах, строительных, транспортных и организациях хранения будет наблюдаться значительный спрос в инженерно-технических кадрах. В долгосрочной перспективе повышенный спрос в таких кадрах ожидается в сельском и лесном хозяйствах, охоте, рыболовстве и рыбоводстве, на предприятиях обеспечения электрической энергией, газом и паром, а также в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств и мотоциклов.

Несмотря на формируемый спрос на порождаемые цифровой экономикой компетенции в сфере

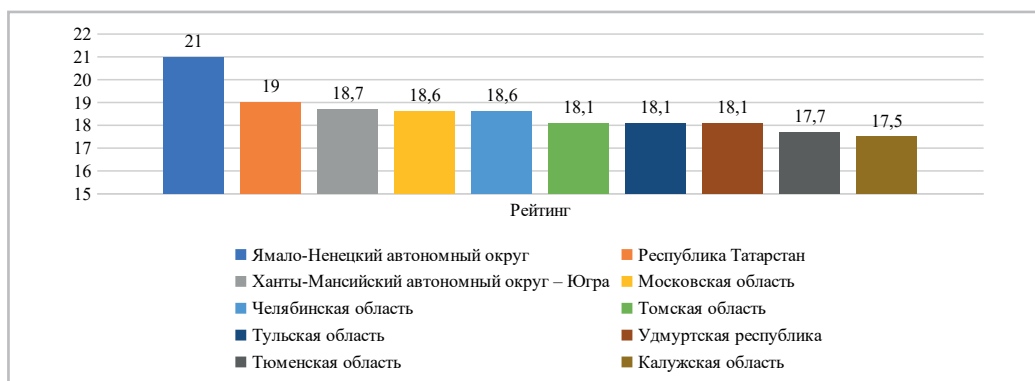


Рис. 2 / Fig. 2. Рейтинг субъектов РФ по уровню цифровой трансформации регионов (2022 год) / Rating of the subjects of the Russian Federation by the level of digital transformation of regions (2022)

Источник / Source: Информатизация регионов. Рынок России. URL: [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Информатизация_регионов_\(рынок_России\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Информатизация_регионов_(рынок_России)) (дата обращения: 15.08.2022) / Informatization of regions. The Russian market. URL: [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Information_region_\(market_Russia\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Information_region_(market_Russia)) (accessed on 15.08.2022).

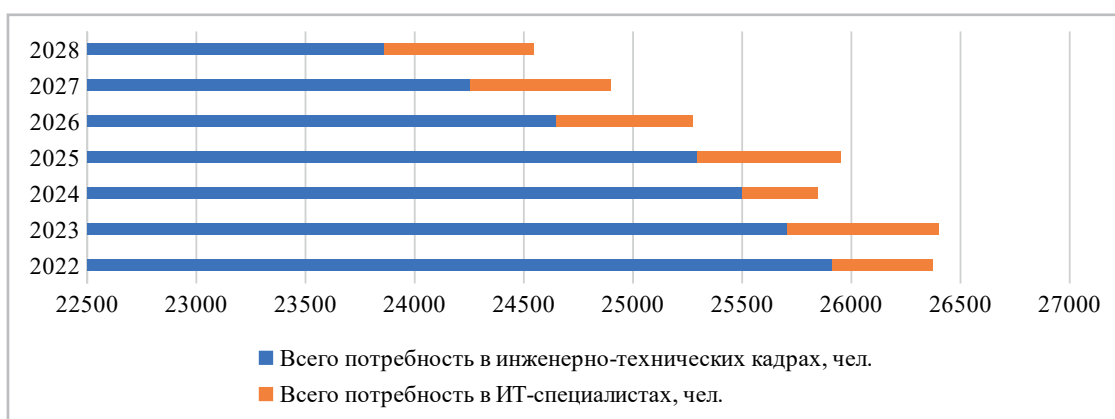


Рис. 3 / Fig. 3. Прогноз потребности в инженерно-технических кадрах и ИТ-специалистах на 2022-2028 гг. / Forecast of the need for engineering and technical personnel and IT specialists for 2022-2028.

Источник / Source: Департамент труда и занятости населения Тюменской области. Итоговый отчет по мониторингу и прогнозированию кадровых потребностей Тюменской области (без автономных округов) за 2020 год и на перспективу 2021 – 2025 годов. / Department of Labor and Employment of the Tyumen Region. Final report on monitoring and forecasting the staffing needs of the Tyumen region (excluding autonomous districts) for 2020 and 2021-2025. URL: https://czn.admtyumen.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/документы/отчеты/итоги%20мониторинга%20рынка%20труда/итоговый%20отчет%20%202020.pdf (дата обращения: 17.08.2022) / (accessed on 17.08.2022).

знаний, в разрезе основных профессий и специальностей по отраслям области прогнозируется как долгосрочный спрос в одних видах деятельности и постепенное его снижение в других, так и отрицательные значения спроса (рис. 4). Это обусловлено прежде всего формированием иной структуры рынка труда, на котором складывается новая модель занятости, ориентированная на стратегический вектор развития области.

Стоит также отметить, что потребность в ИТ-специалистах (пик спроса на которых ожидается в прогнозируемом периоде) уже сегодня остро ощущается в сфере образования, в обрабатывающем производстве, на предприятиях информации и связи.

Что касается уровня востребованности на рынке труда Тюменской области работников, имеющих среднее профессиональное образование, то он заметно снижается. Прогнозируется, что до 2025 г. потребность в обладателях рабочих профессий будет составлять 25295 чел., что на 2,4% меньше показателей спроса 2022 г. В долгосрочном же

прогнозе до 2028 г. ожидается сокращение спроса до 7,9% по сравнению с 2022 г. Снижение востребованности в таких работниках сопровождается:

- повсеместной автоматизацией производства ряда отраслей и усложнением технологий, что приводит к повышению требований к квалификации и компетенциям работников;
- расширением и специализацией технологического процесса на основе новых цифровых технологий, что обеспечивает сокращение ряда традиционных профессий и формирование новых;
- развитием высокотехнологичных компаний, производств и отраслей, основанных на новых принципах распределения и специализации труда.

Поскольку эти процессы необратимы и с неизбежностью приводят к высвобождению людей, труд которых не пользуется спросом у работодателей, появилось и получило развитие такое явление, усугубляющее безработицу, как прекаризация

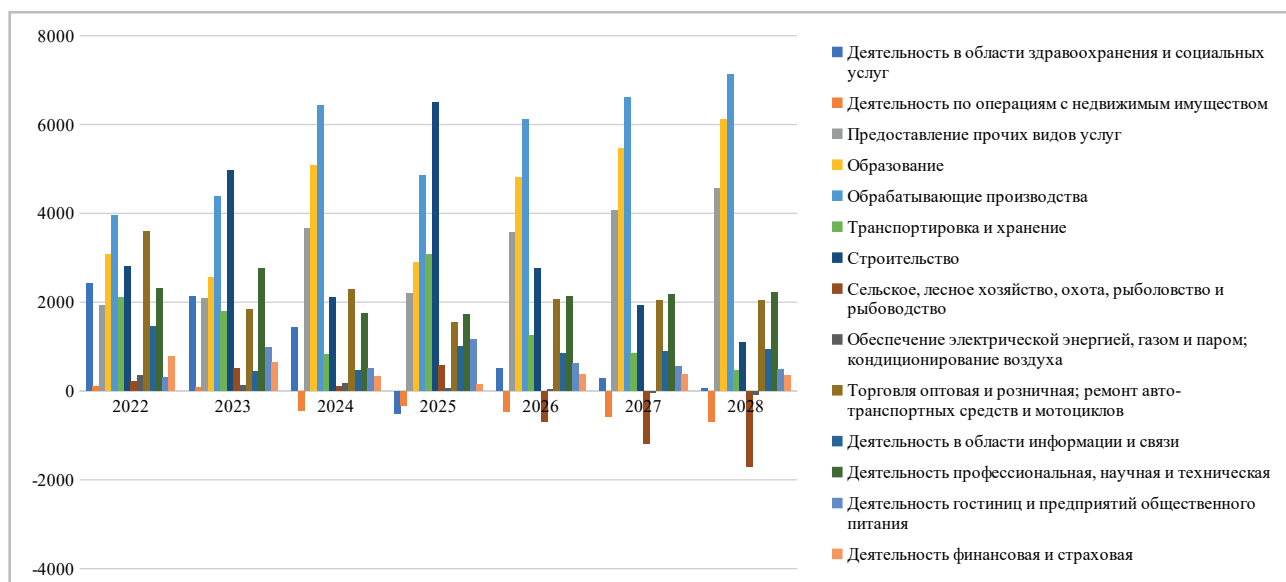


Рис. 4 / Fig. 4. Прогноз потребности Тюменской области в работниках в разрезе основных профессий, специальностей по отраслям до 2028 гг. / Forecast of the Tyumen region's need for workers in the context of the main professions and specialties by industry until 2028.

Источник / Source: Департамент труда и занятости населения Тюменской области. Итоговый отчет по мониторингу и прогнозированию кадровых потребностей Тюменской области (без автономных округов) за 2020 год и на перспективу 2021 – 2025 годов. / Department of Labor and Employment of the Tyumen Region. Final report on monitoring and forecasting the staffing needs of the Tyumen region (excluding autonomous districts) for 2020 and 2021-2025. URL: https://czn.admtyumen.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/документы/отчеты/итоги%20мониторинга%20рынка%20труда/итоговый%20отчет%202020.pdf (дата обращения: 17.08.2022) / (accessed on 17.08.2022).



Рис. 5 / Fig. 5. Уровень занятости населения Тюменской области (без автономных округов) в возрасте 15 лет и старше, % / The employment rate of the population of the Tyumen region (without autonomous districts) aged 15 years and older, %.

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 21.08.2022) / Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru> (accessed on 21.08.2022).

труда, что усиливает дисбаланс на областном рынке труда.

В структуре рабочей силы прослеживается наличие стойких демографических тенденций постепенного снижения численности рабочей силы (с 2021 г. по 2020 г. она сократилась на 1,9 тыс. чел.), уменьшения миграционного прироста населения (в 2021 г. по сравнению с 2018 г. он составил менее 11745 человек), сокращения доли населения в трудоспособном возрасте (на начало 2021 г. доля населения в трудоспособном возрасте составляла 56,4%, лиц в возрасте моложе трудоспособного – 29,6%, лиц старше трудоспособного – 21,7%), увеличения доли численности городского населения и уменьшения сельского (на 1 января 2022 г. доля горожан составляла 68,1%, селян – 31,9%, в трудоспособном возрасте – 70% и 30%, соответственно).

Ситуация усугубляется и общей тенденцией к снижению уровня занятости (рис. 5). Так, за иссле-

дуемый период уровень занятости населения снизился на 1,1% или на 16,5 тыс. чел.

Вместе с тем в Тюменской области наметилась устойчивая тенденция к развитию гибких форм занятости, в частности, дистанционной, триггером которой послужила пандемия. Так, численность работающих (в возрасте 15 лет и старше) на дому в удаленном режиме по найму или по договору с использованием Интернета постепенно увеличивается. При этом данная форма занятости набирает популярность как среди работодателей, так и работников. Согласно Федеральной службе государственной статистики Тюменской области, за 2017–2021 гг. рост объема дистанционной работы составил 18,9%. По данным портала <https://rabota72.ru/> в сентябре 2022 г. было заявлено более 145 вакансий с дистанционным режимом работы; а на портале <https://tyumen.hh.ru/> в этот же период была заявлена 351 вакансия.

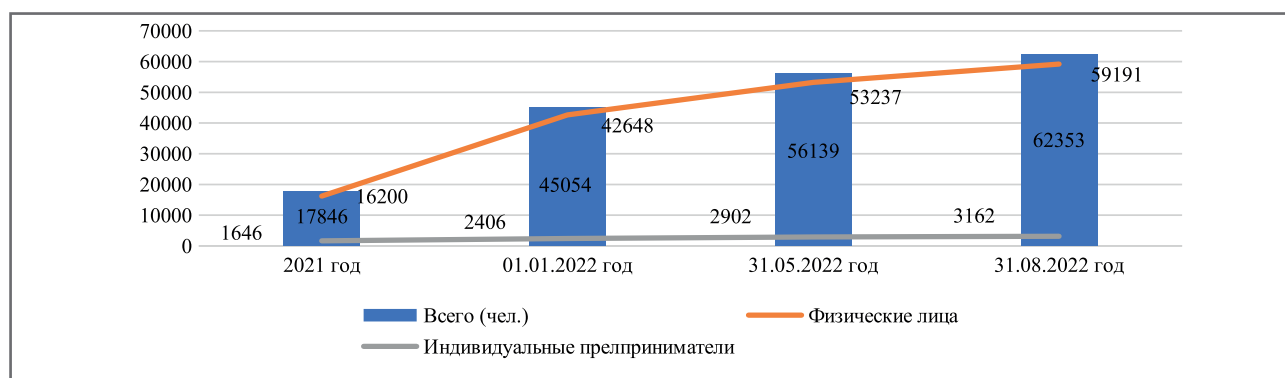


Рис. 6 / Fig. 6. Динамика численности самозанятых граждан Тюменской области (без автономных округов) за 2021 г. и некоторые месяцы 2022 г., чел. / Dynamics of the number of self-employed citizens of the Tyumen region (without autonomous districts) for 2021 and some months of 2022, people.

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 21.08.2022) / Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru> (accessed on 21.08.2022).

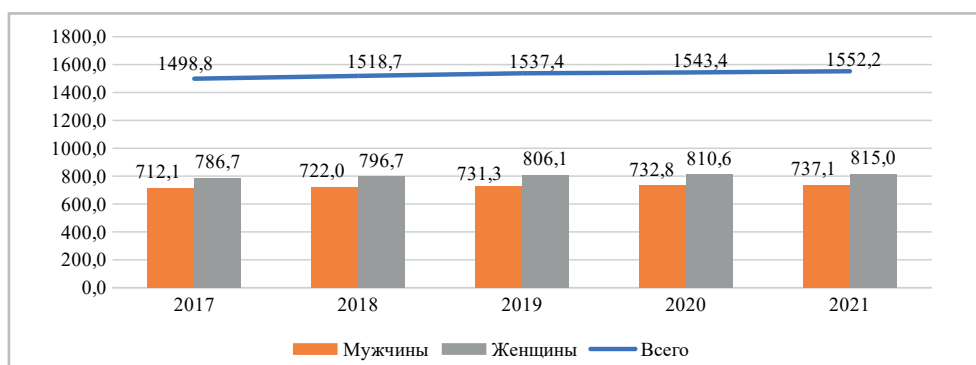


Рис. 7 / Fig. 7. Динамика гендерного дисбаланса в Тюменской области (без автономных округов), чел. / Dynamics of gender imbalance in the Tyumen region (without autonomous districts), people.

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 21.08.2022) / Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru> (accessed on 08/21/2022).

Анализ лишь некоторых фактов указывает на стремительное распространение дистанционных рабочих мест, что на фоне снижения численности занятых в экономике области, указывает на существование значительных изменений в общественном сознании, в том числе и относительно иного понимания места реализации труда, что является прямым следствием принятия трудоспособной частью населения реформ, последовавших за цифровизацией экономики области.

Стоит отметить и стремительное развитие в регионе самозанятости (рис. 6).

Основной сферой труда самозанятых (средний возраст – 35 лет, 42 % – женщины, 58 % – мужчины) является предоставление услуг: такси, ремонт и маркетинг, IT-сервис, юриспруденция, доставка товаров, аренда квартир и др. Около 23 % из них ведут деятельность вне региона своей прописки.

Еще одним фактором, определяющим особенности и дальнейшие перспективы развития Тюменской области, является наличие гендерного дисбаланса (рис. 7), что свидетельствует об усиливающейся гендерной отраслевой и профессиональной сегрегации, которая создает весьма серьезные препятствия для дальнейшего социаль-

но-экономического развития области в целом и отраслевого хозяйственного комплекса региона, в частности.

В значительной степени этот процесс определяется отраслевой спецификой экономики, в большинстве своей имеющей чисто мужскую направленность, и социально-гендерным статусом женщин, неразрывно связанным с профессиональной деятельностью в отраслях с «женским лицом».

В рамках цифровой трансформации области это усилит дефицит мужского труда в значимых направлениях ее развития. Ситуацию не улучшит и вахтовый метод, представленный, в основном, мужским трудом, поскольку прогнозируется постепенное уменьшение числа вахтовиков из городов и районов Тюменской области, регионов России, иностранных государств. Дефицит работников грозит многим отраслям: тем, где нарастают темпы цифровой трансформации, и тем, где серьезные технико-технологические сдвиги в ближайшем времени не предвидятся. По всем вариантам прогноза рост численности будет наблюдаться только в системе образования, в отдельном бизнесе, на предприятиях общественного

Таблица 1 / Table 1

Прогнозируемая численность работающих в Тюменской области вахтовым методом, чел. / The projected number of shift workers in the Tyumen region, people

Сферы деятельности / Activity	2020 отчет/ report	2021 отчет/ report	2022 оценка/ estimation	2023		2024		2025	
				I вариант/ option	II вариант/ option	I вариант/ option	II вариант/ option	I вариант/ option	II вариант/ option
Образование	103	96	102	96	97	97	97	98	99
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	84	127	134	125	126	124	125	126	127
Предоставление прочих видов услуг	490	460	390	386	396	352	361	326	340

Источник / Source: согласно данным Прогноза баланса трудовых ресурсов 2023-2025. Интерактивный портал Департамента труда и занятости населения Тюменской области. Прогноз баланса трудовых ресурсов 2023-2025. URL: <https://czn.admtyumen.ru/documents/detail/c973531d-8657-428d-853d-119402995291> (дата обращения: 17.08.2022) / according to the data of the Forecast of the balance of labor resources, 2023-2025. Interactive portal of the Department of Labor and Employment of the Tyumen region. Forecast of the balance of labor resources, 2023-2025. URL: <https://czn.admtyumen.ru/documents/detail/c973531d-8657-428d-853d-119402995291> (accessed on 17.08.2022).

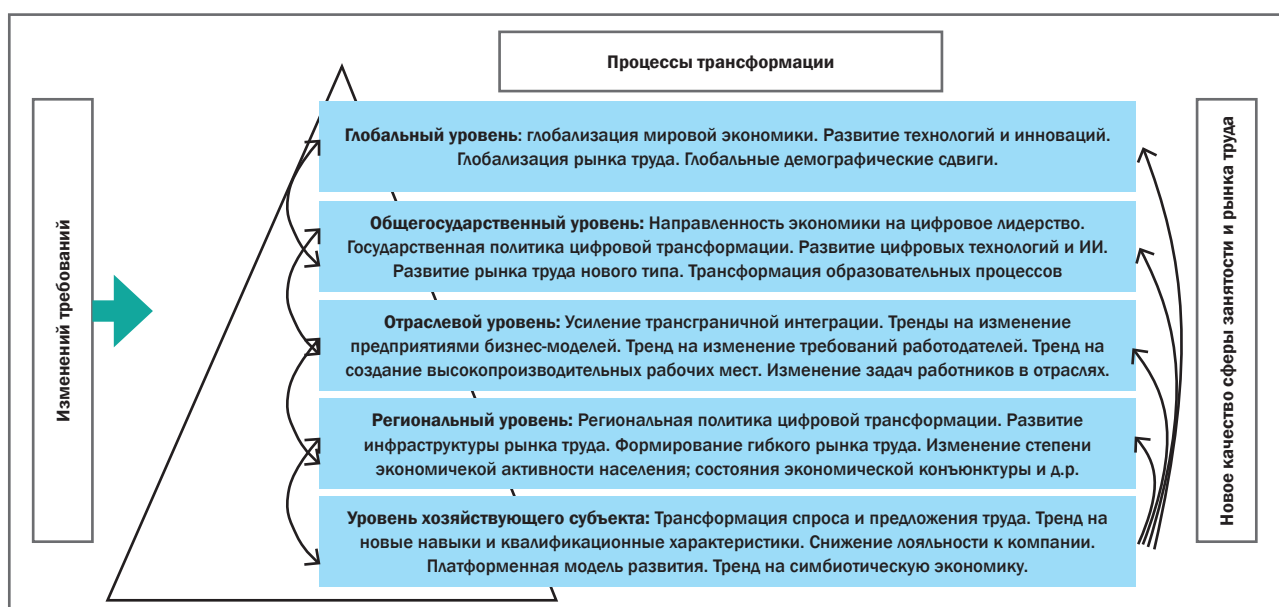


Рис. 8 / Fig. 8. Детерминанты трансформации сферы занятости и рынка труда региона / Determinants of the transformation of the employment sector and the labor market of the region

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

питания, а также в сфере предоставления прочих видов услуг (табл. 1), объем которых также будет иметь тенденцию к сокращению.

Таким образом, происходящие на рынке труда Тюменской области изменения отображают общие тенденции трансформации сферы занятости и рынка труда под влиянием цифровой экономики. При этом имеют место и региональные тенденции, связанные с особенностями формирования и структурирования экономической политики и возможностям рынка труда, придавая этим изменениям индивидуальный характер.

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ФАКТОРОВ, ДЕТЕРМИНИРУЮЩИХ МАСШТАБНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

В условиях цифровой трансформации рынок труда Тюменской области под влиянием целого ряда факторов начинает претерпевать существенные изменения (рис. 8).

Детерминанты трансформации сферы занятости и рынка труда региона сосредотачиваются вокруг глобализации. На глобальном уровне формируются условия наиболее значимых изменений в экономике, политике, производственно-хозяйственных связях и системе производства. С помощью глобализации расширяются возможности развития личности, изменяется жизненный уклад, открываются новые, неординарные возможности профессиональной трудореализации и развития наиболее эффективных моделей занятости.

Определяемые на общегосударственном уровне глобальные тенденции цифровизации экономики России, а также целенаправленная политика цифрового лидерства определяют специфику формирования регионального рынка труда нового типа, который включает, трансформацию условий занятости, развитие новых форм и видов труда, формирование иной системы социально-трудовых отношений.

На отраслевом и региональном уровнях формируется система связей и отношений, которая определяет конфигурацию и влияние рынка труда региона на функционирование экономики как самого региона, так и страны.

На уровне хозяйствующего субъекта изменение промышленно-хозяйственного комплекса приведет к появлению новой когорты трудовых ресурсов и иной потребности в их количественном и качественном составе. Ведь центральным условием стабильности региона является становление и развитие новой человеческой «надстройки». Конечно же данное положение не ново, но оно отражает иную и значимую закономерность – смену исторически сложившегося традиционного общества и, как следствие, формирование современной цивилизационной парадигмы, изменяющей характер производственных отношений и экономических связей между людьми в процессе трудовой деятельности.

ВЫВОДЫ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Подходы зарубежных авторов к выделению детерминант трансформации сферы занятости и рынка труда, основываются на выделении таких основных факторов – структурные изменения в экономике, переход производства к сервисной экономике, развитие технологии и внедрение инноваций. Также ими формируется понимание кардинальности преобразований сферы занятости и рынка труда в ближайшем будущем.

2. Российское научное сообщество к основным системоизменяющим факторам относит цифровизацию экономики и порождаемые ею структурные изменения, а также развитие технологий и инноваций. Акцентируется внимание на том, что именно благодаря технологиям и инновациям получит широкое развитие экономика по требованию, значительно изменяющая отношения между субъектами рынка труда – работниками и работодателями.

Ряд авторов в число детерминант занятости относят глобализацию экономики, развитие инновационной экономики, изменение отраслевой структуры экономики и интеллектуального потенциала населения, формирование спроса и предложения на рынке труда иной направленности, и т.п.

3. Трансформация рынка труда объекта исследования (Тюменской области) постепенно формирует:

1) значительный спрос в инженерно-технических кадрах, IT-специалистах в большинстве видов деятельности; 2) новую структуру рынка труда в разрезе основных профессий и специальностей по отраслям, что способствует спросу в одних видах деятельности и постепенное его снижение или падение в других; 3) тенденцию к высвобождению работников, труд которых не пользуется спросом у работодателей, развивая прекаризацию труда и безработицу, усиливая дисбаланс на рынке труда; 4) устойчивую тенденцию к развитию гибких форм занятости и самозанятости, и т.д.

Стоит отметить, несмотря на то, что региональные тенденции трансформации занятости имеют индивидуальный характер, они обуславливаются рядом факторов, находящихся в целостной системе взаимосвязей и взаимодействий с внешней средой.

4. Исследование показало, детерминанты трансформации сферы занятости и рынка труда региона сосредотачиваются вокруг:

- глобализации, формируя условия для значимых социально-экономических и технико-технологических изменений и развития личности;
- общегосударственного уровня, определяя специфику формирования рынка труда нового типа и качественные требования к трудовому потенциалу;
- отраслевого и регионального уровнях, развивая иную конфигурацию рынка труда;
- хозяйствующего субъекта, изменяя промышленно-хозяйственный комплекс и формируя иную потребность в количественном и качественном составе трудовых ресурсов.

Подводя итог вышесказанному, отметим, обоснованные автором теоретические положения и практические результаты могут быть применены при изучении фундаментальных и прикладных проблем, связанных с исследованием и решением актуальных вопросов, возникающих на рынке труда и в сфере занятости в условиях трансформации экономической системы России и ее регионов. Результаты работы также могут быть использованы и при разработке новых моделей и стратегий регионального развития, а также при усовершенствовании подходов к построению эффективной модели занятости в условиях цифровой трансформации экономики.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

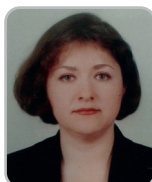
1. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books. 1973; XIII. 507.
2. Gershuny J. After industrial society? The emerging self-service economy. Macmillan. 1978; VIII. 181.
3. Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies / Ed. by Esping-Andersen G. SAGE Publications. 1993.
4. Mahroum S., Dachs B., Weber M. Trend spotting the future of information society technology human resources // International Journal of Foresight and Innovation Policy. 2007; 3 (2): 169–186.
5. Seidl da Fonseca R. The Future of Employment: Evaluating the Impact of STI Foresight Exercises. Foresight and STI Governance. 2017; 11 (4): 9–22. DOI: 10.17323/1995-459X.2016.4.9.22.
6. Aghion P., Howitt P. Growth and Unemployment // The Review of Economic Studies. 1994; 61 (3): 477–494.
7. Castells M. The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society. 2nd ed. Oxford: Wiley Blackwell. 2010; 1.
8. Piore M. J. & Sabel Ch. F. The Second industrial Divide: Possibilities for Prosperity. New York: Basic Books. 1994.
9. Brynjolfsson E. and McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Digital Frontier Press Lexington, MA. 2011.
10. Frey C.B. & Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change. 2016. DOI:10.1016/j.techfore.2016.08.019.
11. Schmidpeter B.; Winter-Ebmer R. Automation, unemployment, and the role of labor market training. Eur. Econ. Rev. 2021; 137.
12. Baek S.-U., Yoon J.-H., Won J.-U. Association between Workers' Anxiety over Technological Automation and Sleep Disturbance: Results from a Nationally Representative Survey. Int. J. Environ. Res. Public Health. 2022; 19. DOI:10.3390/ijerph191610051
13. Клавдиенко В.П. Трансформация структуры занятости населения в условиях цифровизации экономики: глобальные тренды и Россия// Инновации. 2019;10 (252):81-87.
14. Нехода Е.В., Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху// Экономика труда. 2021;8(9):897-916. doi: 10.18334/et.8.9.113408.
15. Тарасова Н.Ю., Машкова А.Л., Савина О.А., Новикова Е.В. Построение сценариев инновационной трансформации отраслевой структуры экономики России с учётом влияния шестого технологического уклада// Дружковский вестник. 2021; 2(40): 38-48.
16. Вередюк О.В. Детерминанты занятости в концепции постиндустриального общества// Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. 2010; (4): 35-42.
17. Морозов М.А., Морозова Н.С., Развитие цифровой сервисной экономики и её влияние на рынок труда// Сервис plus. 2018; 1 (12): 100–107 DOI: 10.22412/1993-7768-12-1-10.
18. Лукьянченко Н.Д. Трансформационные процессы рынка труда в контексте инновационных изменений// Сборник научных работ серии «Государственное управление». Учредители: Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики. 2019; 1(13): 108-116. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41331123> (Дата обращения: 17.05.2022)
19. Лядова Е.В., Полушкина И.Н., Удалова Н.А. Отраслевые и профессиональные сдвиги на рынке труда под влиянием технологических изменений и цифровизации// Вестник белгородского университета кооперации, экономики и права. 2020; 5 (84): 163-173.
20. Капелюшников Р. И. Технологический прогресс – пожиратель рабочих мест?. М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2017: 39. URL: https://wp.hse.ru/data/2017/09/27/1159159417/WP3_2017_03_ff.pdf (Дата обращения: 19.05.2022)
21. Кашепов А.В. Структура занятости в экономике по видам деятельности и основным профессиональным группам// Социально-трудовые исследования. 2020; 38(1):19-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-19-30.
22. Воронцова Т.Н. Влияние конвергентных технологий на изменение рынка труда// Kant. 2020; 4 (37): 241-245.
23. Кельчевская Н.Р., Ширинкина Е.В. Региональные детерминанты эффективного использования человеческого капитала в цифровой экономике// Экономика региона. 2019; 15(2): 465-482. DOI: 10.17059/2019-2-12.
24. Колосова Р.П. Детерминанты изменений в занятости и безработице в России// Уровень жизни населения регионов России. 2007; 8-9 (114-115): 8-31.
25. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А., Сафонов А.С. Новые формы занятости в российской экономике как объект государственного регулирования// Экономика труда. 2018;5(2):419–432.
26. Маслюкова Е.В., Зайцева Ю.Ю. Занятость в неформальном секторе: количественные методы анализа// Экономика труда. 2017; 4(4):423–430.
27. Симутина Н.Л., Левентов Н.Н., Пузикова О.П. Влияние экономических факторов на уровень занятости в неформальном секторе: региональный аспект// Пространственная экономика. 2018;(1):83-100.
28. Меренкова А.С., Новикова Н.В. Факторы и условия занятости населения в регионе// Гуманитарные научные исследования. 2017; 2. URL: <https://human.snauka.ru/2017/02/20582>. (Дата обращения: 02.06.2022).
29. Кельчевская Н. Р., Ширинкина Е. В. Региональные детерминанты эффективного использования человеческого капитала в цифровой экономике// Экономика региона. 2019;15(2):465-482. DOI:10.17059/2019-2-12.
30. Гимпельсон В. Рынок труда и демография: «размлаживание» рабочей силы. URL: <https://hh.ru/article/28803>. (Дата обращения: 21.07.2022)
31. Лукьянова А.Л. Цифровизация и гендерный разрыв в оплате труда// Экономическая политика. 2021;2(16):88–117. DOI: 10.18288/1994-5124-2021-2-88-117.
32. Реутов Е.В. Отток населения как угроза российской провинции// Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. 2020; 3-1: 809-812.
33. Карпушкина А.В., Воронина С.В. Оценка детерминант пространственных характеристик занятости в неформальном секторе экономики РФ// Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2019;3(13):69–78. DOI: 10.14529/em190307
34. Кодица И.Н. Труд и занятость в малом городе: социальные практики и детерминанты (на материалах Ивановской области)// Социология. Психология. Философия. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2014; 2(1): 407–414.
35. Степанов В.Г., Калинина А.В. Среда умного города в обеспечении общественной безопасности// Modern economy success. 2021; (6): 171-174.

REFERENCES

1. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books; 1973; XIII. 507.
2. Gershuny J. After industrial society? The emerging self-service economy. Macmillan. 1978; VIII. 181.
3. Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies / Ed. by Esping-Andersen G. SAGE Publications. 1993.
4. Mahroum S., Dachs B., Weber M. Trend spotting the future of information society technology human resources. International Journal of Foresight and Innovation Policy. 2007;3(2):169–186.
5. Seidl da Fonseca R. The Future of Employment: Evaluating the Impact of STI Foresight Exercises. Foresight and STI Governance. 2017;11 (4):9–22. DOI: 10.17323/1995-459X.2016.4.9.22.
6. Aghion P., Howitt P. Growth and Unemployment. The Review of Economic Studies. 1994;61(3):477–494.
7. Castells M. The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society. 2nd ed. Oxford: Wiley Blackwell. 2010;1.

8. Piore M. J. & Sabel Ch. F. The Second industrial Divide: Possibilities for Prosperity. New York: Basic Books. 1994.
9. Brynjolfsson E., McAfee A. Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy. Digital Frontier Press Lexington, MA. 2011.
10. Frey C.B. & Osborne M.A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change. 2016. DOI:10.1016/j.techfore.2016.08.019.
11. Schmidpeter B.; Winter-Ebmer R. Automation, unemployment, and the role of labor market training. Eur. Econ. Rev. 2021; 137.
12. Baek S.-U., Yoon J.-H., Won J.-U. Association between Workers' Anxiety over Technological Automation and Sleep Disturbance: Results from a Nationally Representative Survey. Int. J. Environ. Res. Public Health. 2022; 19. DOI:10.3390/ijerph191610051.
13. Klavdienko V.P. Transformation of the employment structure in the conditions of digitalization of the economy: Global trends and Russia. Innovacii = Innovation. 2019;10(252):81-87. (In Russ.).
14. Nekhoda E.V., Pan Li Transformation of the labor market and employment in the digital age. Innovacii = Innovation. 2021;8(9):897-916. DOI: 10.18334/et.8.9.113408. (In Russ.).
15. Tarasova N.Yu., Mashkova A.L., Savina O.A., Novikova E.V. Constructing scenarios of innovative transformation of the sectoral structure of the Russian economy taking into account the influence of the sixth technological order. Drukerovskij vestnik. 2021;2(40):38-48. (In Russ.).
16. Veredyuk O.V. Determinants of employment in the concept of post-industrial society. Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Ekonomika = St. Petersburg University Journal of Economic Studies. 2010;(4):35-42. (In Russ.).
17. Morozov M.A., Morozova N.S. The development of the digital service economy and its impact on the labor market. Servis plus. 2018;1(12):100-107 DOI: 10.22412/1993-7768-12-1-10. (In Russ.).
18. Lukyanchenko N.D. Transformational processes of the labor market in the context of innovative changes. Collection of scientific papers of the series "Public Administration". Founders: Donetsk Academy of Management and Public Service under the Head of the Donetsk People's Republic. 2019;1(13):108-116. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41331123> (accessed on 05.17.2022). (In Russ.).
19. Lyadova E.V., Polushkina I.N., Udalova N.A. Sectoral and professional shifts in the labor market under the influence of technological changes and digitalization. Vestnik belgorodskogo universiteta kooperacii, ekonomiki i prava = Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2020;5(84):163-173. (In Russ.).
20. Kapelyushnikov R. I. Technological progress – a devourer of jobs? M.: Publishing House of the Higher School of Economics. 2017:39. URL: https://wp.hse.ru/data/2017/09/27/1159159417/WP3_2017_03_ff.pdf (accessed on 19.05.2022). (In Russ.).
21. Kashepov A.V. The structure of employment in the economy by type of activity and main professional groups. Social and Labor Research. 2020;38(1):19-30. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-19-30. (In Russ.).
22. Vorontsova T.N. Influence of convergent technologies on labor market changes. Kant. 2020;4(37):241-245. (In Russ.).
23. Kelchevskaya N.R., Shirinkina E.V. Regional determinants of the effective use of human capital in the digital economy. Ekonomika regiona = Economy of regions. 2019;15(2):465-482. DOI: 10.17059/2019-2-12. (In Russ.).
24. Kolosova R.P. Determinants of changes in employment and unemployment in Russia. Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2007;8-9 (114-115):8-31. (In Russ.).
25. Zabelina O.V., Mayorova A.V., Matveeva E.A., Safonov A.S. New forms of employment in the Russian economy as an object of state regulation. Ekonomika truda = Journal of Labor Economics. 2018;5(2):419-432. (In Russ.).
26. Maslyukova E.V., Zaitseva Yu.Yu. Employment in the informal sector: quantitative methods of analysis. Ekonomika truda = Journal of Labor Economics. 2017;4(4):423-430. (In Russ.).
27. Simutina N.L., Leventov N.N., Puzikova O.P. Influence of economic factors on the level of employment in the informal sector: Regional aspect. Prostranstvennaya ekonomika = Spatial Economics. 2018;1:83-100. (In Russ.).
28. Merenkova A.S., Novikova N.V. Factors and conditions of employment of the population in the region. Gumanitarnye nauchnye issledovaniya = Humanities scientific researches. URL: <https://human.snauka.ru/2017/02/20582>. (accessed on 02.06.2022). (In Russ.).
29. Kelchevskaya N. R., Shirinkina E. V. Regional determinants of the effective use of human capital in the digital economy. Ekonomika regiona = Economy of regions. 2019;15(2):465-482. DOI:10.17059/2019-2-12. (In Russ.).
30. Gimpelson V. Labor market and demography: "Grinding" of the labor force. URL: <https://hh.ru/article/28803> (accessed on 07.21.2022). (In Russ.).
31. Lukyanova A.L. Digitalization and the gender pay gap. Ekonomicheskaya politika = Economic policy. 2021;2(16):88-117. DOI: 10.18288/1994-5124-2021-2-88-117. (In Russ.).
32. Reutov E. V. Population outflow as a threat to the Russian province. Bol'shaya Evraziya: razvitie, bezopasnost', sotrudnichestvo = Greater Eurasia: Development, Security, Cooperation. 2020; 3-1: 809-812. (In Russ.).
33. Karpushkina A.V., Voronina S.V. Assessment of determinants of spatial characteristics of employment in the informal sector of the Russian economy. Vestnik YUUrGU. Seriya "Ekonomika i menedzhment" = Bulletin of South Ural State University, Series "Economics and Management". 2019;3(13):69-78. DOI: 10.14529/em190307. (In Russ.).
34. Kodina I.N. Labor and employment in a small town: Social practices and determinants (based on materials of the Ivanovo region). Sociologiya. Psihologiya. Filosofiya Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo = Sociology. Psychology. Philosophy. Vestnik of Lobachevsky University of Nizhni Novgorod. 2014;2(1):407-414. (In Russ.).
35. Stepanov V.G., Kalinina A.V. The environment of a smart city in ensuring public safety. Modern economy success. 2021;(6):171-174. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Елена Андреевна Колесник – кандидат экономических наук, доцент, доцент Тюменского индустриального университета, Тюмень, Россия; докторант Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, Омск, Россия

Elena A. Kolesnik – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russia; Doctoral student, Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia
<http://orcid.org/0000-0001-5678-2257>
 eakolesnik-10@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 26.09.2022; после рецензирования 8.10.2022, принята к публикации 10.10.2022.
 Автор прочтала и одобрила окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 26.09.2022; revised on 8.10.2022 and accepted for publication on 10.10.2022.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-49-60

УДК 331.103.32; 331.2

JEL J24; J08

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ: ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЯ И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ВЗАИМОВЛИЯНИЯ

Е.В. Вашаломидзе

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

М.Н. Дудин

Институт проблем рынка РАН, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – производительность труда и уровень жизни населения, занятого в российской экономике. **Цель** работы: разработка предложений по повышению производительности труда и выхода из «ловушки бедности». Используются **методы** статистического, социально-экономического, экономико-математического анализа. В результате разработана концепция срочного гарантированного дохода (СГД), предоставляемого государством гражданину (или мигранту при необходимости) в качестве поддержки его профессионального роста и повышения производительности труда, которые подразумевают обучение / переобучение или повышение квалификации по тем видам экономической деятельности, в которых выявлен дефицит профессиональных кадровых ресурсов. **Область применения:** полученные в процессе исследования результаты могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти для разработки социальной и экономической политики, программ поддержки наиболее уязвимых категорий населения, проектов, направленных на повышение производительности труда, преодоление проблем, связанных с «ловушкой бедности», низкой ценностью и стоимостью труда.

Ключевые слова: труд; производительность труда; «ловушка бедности»; гарантированный доход; базовый доход; экономический рост; оплата труда; занятость; уровень жизни.

Для цитирования: Вашаломидзе Е.В., Дудин М.Н. Производительность труда, уровень и качество жизни населения России: динамика изменения и современные тенденции взаимовлияния. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):49-60. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-49-60.

ORIGINAL PAPER

LABOR PRODUCTIVITY, LEVEL AND QUALITY OF LIFE OF THE RUSSIAN POPULATION: DYNAMICS OF CHANGES AND MODERN TRENDS OF MUTUAL INFLUENCE

E.V. VashalomidzeAll-Russian Scientific Research Institute of Labor,
Moscow, Russia**M.N. Dudin**Market Economy Institute of the Russian Academy of Sciences,
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the study is labor productivity and the standard of living of the population employed in the Russian economy. **The purpose** of the study is to develop proposals to increase labor productivity and get out of the "poverty trap". The authors use the **methods** of statistical, socio-economic, economic, and mathematical analysis. As a result, the concept of an urgent guaranteed income provided by the state to citizens (or migrants, if necessary) as support for their professional growth and increase in labor productivity, which imply training/retraining or advanced training in those types of economic activity in which a shortage of professional human resources has been identified. **The scope of application:** the results obtained in the course of the study can be used by federal and regional executive authorities to develop social and economic policies, support programs for the most vulnerable categories of the population, projects aimed at increasing labor productivity, overcoming problems associated with the "poverty trap", low value and cost of labor.

Keywords: labor; labor productivity; "poverty trap"; guaranteed income; basic income; economic growth; wages; employment; standard of living.

For citation: Vashalomidze E.V., Dudin M.N. Labor productivity, level and quality of life of the Russian population: Dynamics of changes and modern trends of mutual influence. *Social and labor research*. 2022;49(4):49-60. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-49-60.

ВВЕДЕНИЕ

С момента возникновения экономического обмена труд стал для людей одним из главных источников получения ресурсов (в современном мире – преимущественно денежных), необходимых для удовлетворения витальных, социальных и потребностей развития. Вместе с тем, многие российские и зарубежные экономисты, связывая напрямую производительность труда в национальных экономиках и уровень жизни национальных сообществ [1-5], не учитывают 3 важных аспекта:

1. Для опережающего экономического роста, создающего в том числе условия роста благосостояния населения, необходимо интенсифицировать труд: при минимуме вовлекаемых в экономический оборот трудовых ресурсов должен быть получен максимум экономических выгод.

2. Для интенсификации труда необходима прогрессивная технологизация, т. е. автоматизация и роботизация рутинных операций в рамках всего операционного цикла, что означает: ценным является не всякий труд, а только высококвалифицированный и интеллектуалоемкий.

3. Работники, занятые высококвалифицированным и интеллектуалоемким трудом должны быть мотивированы и нацелены на систематическое обновление знаний (в том числе самоактуализацию своих профессиональных компетенций) в рамках концепции «long life learning», т. е. «обучения длиною в жизнь» или «обучения всю жизнь».

Начиная с 2014 г. рост российской экономики замедлился, а в 2020–2022 гг. на фоне эпидемических и геополитических событий он сменился рецессией. Реальные денежные доходы населения не увеличиваются с 2019 г., при этом де-факто продолжительность трудового дня и рабочей недели в России больше, чем в некоторых странах ЕС, хотя де-юре установлено, что в среднем рабочая неделя для занятых по найму в российской экономике не может превышать 40 часов при восьмичасовом рабочем дне по стандартному графику (пять дней рабочих и два дня выходных).

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: СУЩНОСТЬ И ФАКТОРЫ

Вопросы, связанные с теоретико-методологическим осмыслением сущности и факторов производительности труда, в достаточной степени хорошо исследованы в российской и мировой науке, поэтому мы не будем останавливаться на них подробно. Однако, следует отметить, что российское научное понимание производительно-

сти труда несколько отличается от зарубежного. Производительность труда в России определяется количеством выпущенной продукции (товаров, работ, услуг) на единицу живого труда за конкретный период времени [10-12], т. е. отношением добавленной стоимости, созданной субъектом хозяйствования, к численности и среднегодовой численности занятых, за которых субъект хозяйствования осуществляет выплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды¹. За рубежом (ЕС, США, развитые азиатские страны) производительность труда также определяется как почасовая выработка, но с учетом эффективности и интенсивности использования трех видов капитала: финансового, физического и интеллектуального (человеческого) [13-15] и рассчитывается как отношение стоимости (валовой или добавленной) произведенной продукции к количеству фактически отработанных человеко-часов.

Иными словами, за рубежом (в частности в странах OECD) принят более точный показатель, отражающий реальную продуктивность не только всех занятых по найму, но и самозанятых, предпринимателей и т.д. Российский же подход к расчету и оценке производительности труда является номинальным, т. е. отражает только способность экономики (и, соответственно, отдельных субъектов хозяйствования) создавать добавленную стоимость при условии, что вся численность рабочей силы, вовлеченной в экономический оборот, осуществляет свои должностные обязанности в соответствии с действующим трудовым договором.

На основании вышесказанного, мы считаем важным, во-первых, сравнить производительность труда в российской экономике с производительностью труда в экономиках наиболее развитых стран; во-вторых, исследовать расхождения в оценке производительности труда в российской экономике, полученной на основании российской (Минэкономразвития РФ) и зарубежной методик; в-третьих, мы считаем необходимым проанализировать и оценить степень корреляции между переменными «производительность труда» и «уровень жизни населения» с учетом влияния трех видов капитала, которые мы будем рассматривать в контексте прогрессивной технологизации, инвестиций в развитие и «ловушки бедности».

¹ Приказ Минэкономразвития России от 28.01.2021 № 33 «О внесении изменений в приказ Минэкономразвития России от 28 декабря 2018 г. № 748 «Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости»».

Таблица 1 / Table 1

Анализ номинальной производительности труда в РФ в сравнении со странами OECD и БРИКС /
Analysis of nominal labor productivity in the Russian Federation in comparison with the OECD and BRICS countries

Год / Year	Члены OECD / OECD members			Российская Федерация / Russian Federation			Члены БРИКС / BRICS members		
	LF (T)	GDP	LP (N)	LF (T)	GDP	LP (N)	LF (T)	GDP	LP (N)
1990	514,9	27820,0	54,0	74,8	1160,0	15,5	1104,4	3758,5	3,4
1995	542,6	30921,1	57,0	72,0	721,5	10,0	1195,3	4410,8	3,7
2000	571,3	36592,0	64,1	73,3	780,4	10,6	1291,6	5762,7	4,5
2005	597,9	40870,0	68,4	74,1	1050,0	14,2	1396,0	7864,6	5,6
2010	626,5	43251,1	69,0	75,9	1250,0	16,5	1418,4	12071,7	8,5
2015	651,2	47430,3	72,8	75,1	1360,0	18,1	1437,4	16666,7	11,6
2020	666,6	49250,1	73,9	72,8	1420,0	19,5	1441,0	20935,6	14,5
Δ*	4,4%	10,0%	5,6%	-0,5%	3,4%	3,9%	4,5%	33,1%	27,4%

LF (T) – численность рабочей силы, млн. человек / labor force, million people

GDP – валовой внутренний продукт в постоянных ценах, млрд. долларов США / Gross Domestic Product at constant prices, US\$ billion

LP (N) – номинальная производительность труда тыс. долларов США на единицу рабочей силы / nominal labor productivity thousand US dollars per unit of labor force

* Среднегодовой прирост (+) / снижение (-) / Average annual increase (+) / decrease (-)

Источник / Source: OECD Stat (2022). Labor Force Statistics. URL: <https://stats.oecd.org/> (дата обращения 7.10.2022). World Bank (2021). By Indicator. URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022).

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В РОССИИ, СТРАНАХ БРИКС И OECD: ОСНОВНЫЕ ОТЛИЧИЯ И КОРРЕЛЯЦИЯ С УРОВНЕМ ЖИЗНИ

Анализ производительности труда в России, странах БРИКС и OECD начнем со сравнения ее номинальных показателей (табл. 1).

Под номинальной производительностью труда понимается отношение ВВП в постоянных ценах к общей численности рабочей силы. Расчеты показывают, что не наличие большой численности рабочей силы, но интенсивное использование ресурсов, средств производства и технологизация рутинных операций позволяет получать максимум экономических выгод и добавленной стоимости даже в условиях ограниченных ресурсов. Несмотря на то, что страны OECD обладают меньшей численностью рабочей силы, чем страны БРИКС, номинальная производительность труда в них на порядок выше. При этом прирост численности в этих странах практически одинаков.

Безусловно темпы прироста совокупного ВВП в странах БРИКС в постоянных ценах намного выше, чем в странах OECD, однако среднечеловеческая производительность разная. Существенный прогресс в номинальной производительности труда в странах БРИКС был достигнут не за счет интенсификации производства товаров, работ и услуг, а благодаря опережающим темпам роста китайской экономики. В России номинальная производительность труда пока еще выше, чем в странах БРИКС, но вместе с тем очевидно, что темпы роста этого показателя в большей степени обусловлены снижением численности рабочей силы и той экономической инерцией, которая была сформирована за счет максимизации ресурсной ренты в середине нулевых и начале десятых годов этого века.

Если сравнить динамику производительности труда в России и странах OECD, можно отметить, что в РФ реальная производительность труда не показывает прироста с 2014 г. (рис. 1).

За 10 лет производительность труда в странах OECD увеличилась более чем на 51 %, т. е. росла примерно на 5 % в год. В российской же экономике уровень производительности труда за эти годы сократился на 10,2 %, т. е. в среднем снижался почти на 1 % в год.

Далее, если мы соотнесем данные о реальной производительности труда в Российской Федерации с валовым национальным доходом, в том числе характеризующим уровень жизни и рассчитанным по методу Атласа (учет инфляционных колебаний) на душу населения, то увидим, что после 2014 г. у российской экономики в части производительности труда имеется три вероятных сценария развития (рис. 2).

Согласно первому сценарию предполагалось, что уже в краткосрочной перспективе за счет адаптации российская экономика покажет значимый рост, что позволит повысить уровень жизни населения даже при сохранении относительно невысокой производительности труда. Второй сценарий предполагал, что снизится и производительность труда, и уровень жизни. В третьем сценарии была заложена возможность роста производительности труда до уровня 2013 г., что оказало бы влияние на рост благосостояния. Принимая во внимание достаточно высокую тесноту корреляции ($R^2 = 0.6758$) между уровнем жизни и производительностью труда, нами были сделаны линейные прогнозы на краткосрочную перспективу относительно динамики показателей (рис. 3).

Очевидно, что с минимальной среднеквадратичной ошибкой (RMSE прогноза 1,22 и 1,08, со-

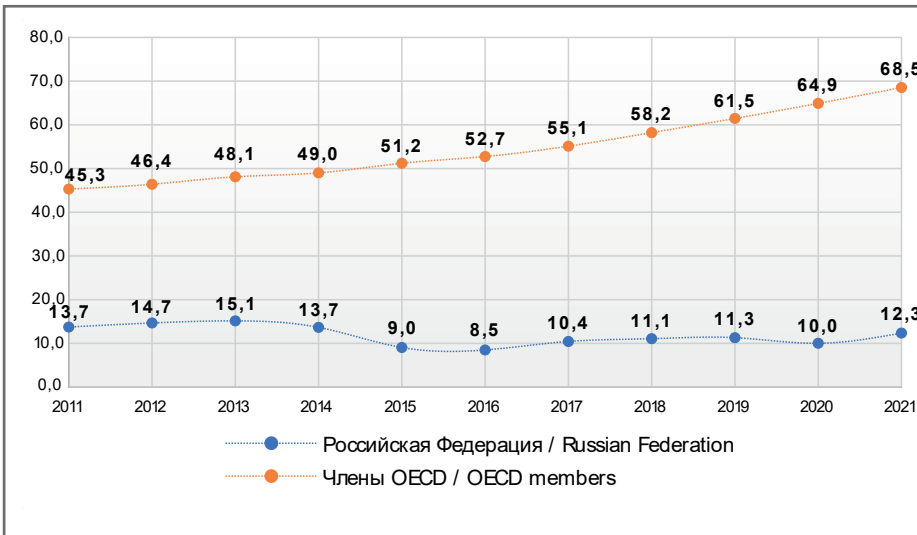


Рис. 1 / Fig 1. Динамика реальной производительности труда в странах OECD и в Российской Федерации (долларов США на ч/ч) / Dynamics of real labor productivity in OECD countries and in the Russian Federation (US dollars per hour)

Источник / Source: Росстат (2022). Сборник «Труд и занятость в России» / Rosstat (2022). Collection "Labor and Employment in Russia". URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022). World Bank (2021). By Indicator. URL <https://data.worldbank.org/indicator> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022).

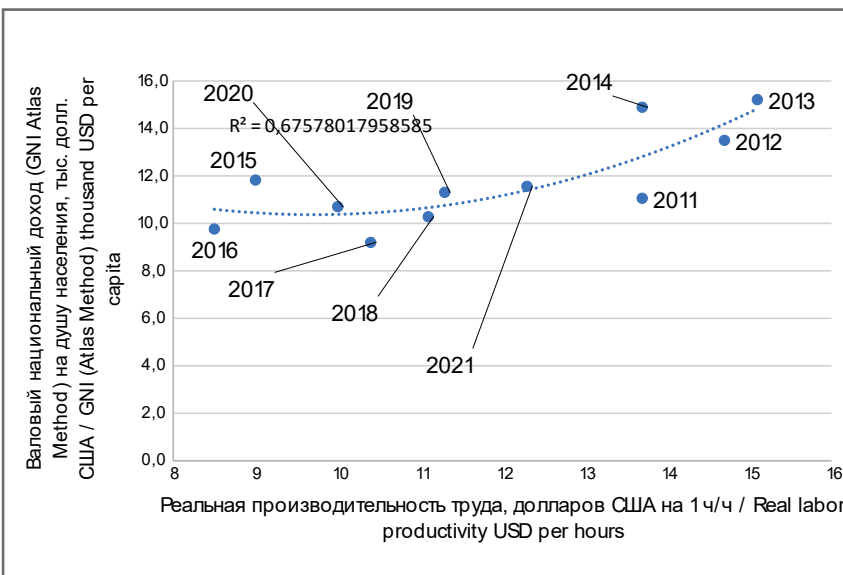


Рис. 2 / Fig 2. Корреляция между производительностью труда и уровнем жизни (за уровень жизни принят показатель ВВП на душу населения) в России и вероятные краткосрочные сценарии изменений / Correlation between labor productivity and standard of living (GNI per capita is taken as standard of living) in Russia and probable short-term scenarios of changes

Источник / Source: Росстат (2022). Сборник «Труд и занятость в России» / Rosstat (2022). Collection "Labor and Employment in Russia". URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022). World Bank (2021). By Indicator. URL <https://data.worldbank.org/indicator> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022).

ответственно, для производительности труда и ВВП) можно утверждать, что наиболее вероятен второй сценарий, когда российская экономика, снижая производительность труда, все больше будет углубляться в рецессию.

Для того, чтобы обосновать рациональность второго сценария развития российской экономики в краткосрочной перспективе представляется необходимым рассмотреть и проанализировать, во-первых, способность некоторых отраслей создавать добавленную стоимость, а, во-вторых, уровень технологического развития. Потенциал создания добавленной стоимости можно выразить через соотношение средней начисленной заработной платы в отрасли и средней номинальной производительности труда (табл. 2).

При прочих равных наиболее высокий потенциал создания добавленной стоимости в отраслях, связанных с добычей ископаемых, поскольку здесь средняя начисленная заработная плата составляет не более 8-9% от среднемесячной номи-

нальной производительности одного занятого в отрасли. Кроме того, очевидно, что доля оплаты труда в производительности в добывающих отраслях демонстрирует тренд к снижению, что означает рост аномальных ресурсных рент, для которых не важна собственно сама производительность, но важны цены на добываемое сырье на мировом рынке. Напротив, в строительной отрасли практически полностью отсутствует потенциал создания добавленной стоимости, что связано с избыточным использованием низкоквалифицированных трудовых ресурсов для снижения операционных и транзакционных издержек. Российская строительная отрасль не демонстрирует стремлений к увеличению технологизации производства в том числе по причине ее зарегулированности [16] и высокой коррупционной составляющей [17].

В других представленных в табл. 2 отраслях потенциал создания добавленной стоимости по итогам 2021 г. варьируется от 28% в оптовой и

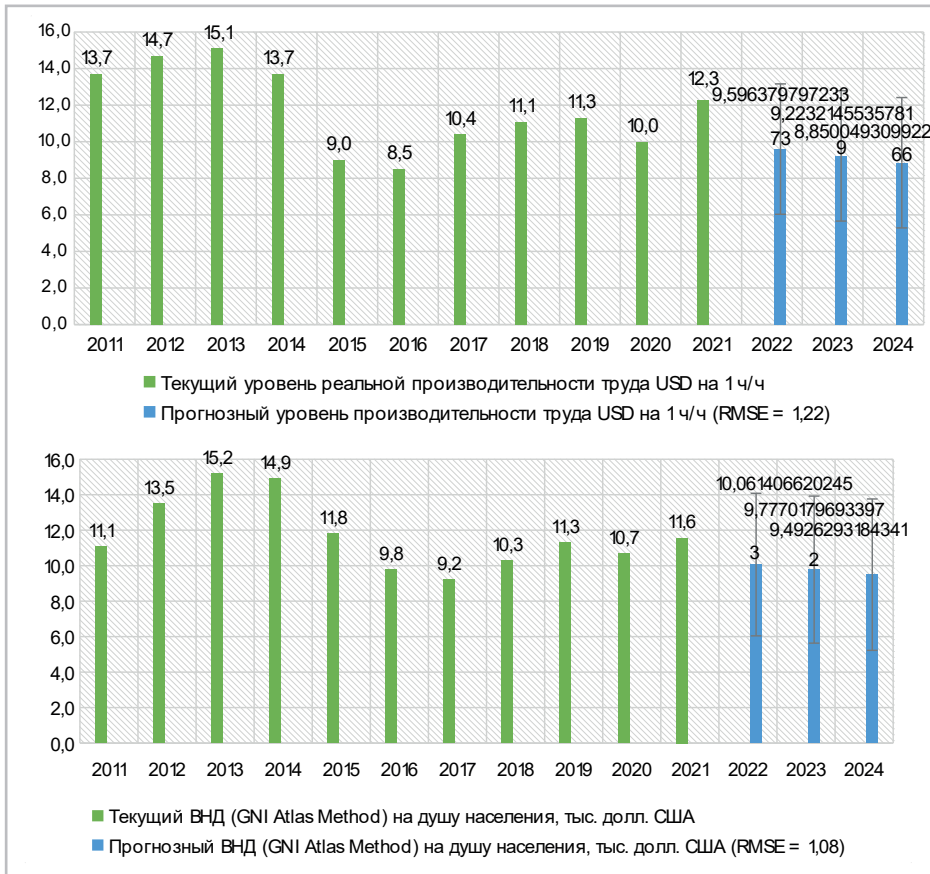


Рис. 3 / Fig 3. Текущая и прогнозная динамика уровня реальной производительности труда и уровня жизни населения Российской Федерации / Current and forecast dynamics of the level of real labor productivity and the standard of living of the population of the Russian Federation

Источник / Source: Росстат (2022). Сборник «Труд и занятость в России» / Rosstat (2022). Collection "Labor and Employment in Russia". URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022). World Bank (2021). By Indicator. URL: <https://data.worldbank.org/indicator> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022)

Таблица 2 / Table 2

Анализ потенциала создания добавленной стоимости в некоторых отраслях российской экономики / Analysis of the potential for creating added value in some sectors of the Russian economy

Год / Year	Средняя начисленная з/п, руб. / мес. / Average accrued salary, rub. per month	Производительность труда (номинальная), руб. / мес. / Labor productivity (nominal), rub. per month	Средняя з/п в производительности труда, в % / Average salary in labor productivity, %
Раздел А: Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство / Agriculture, forestry, hunting, fishing and fish farming			
2017	27816	53597,6	51,9
2019	34254	67445,9	50,8
2021	43270	92305,9	46,9
Раздел В: Добыча полезных ископаемых / Mining			
2017	61745	667712,9	9,2
2019	70287	912372,9	7,7
2021	85317	1080926,4	7,9
Раздел С: Обрабатывающие производства / Manufacturing industries			
2017	39935	92632,6	43,1
2019	46207	118904,6	38,9
2021	57364	158122,1	36,3
Раздел F: Строительство / Constructing, development			
2017	48303	65917,5	73,3
2019	57141	69363,0	82,4
2021	76805	76502,7	100,4
Раздел G: Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов / Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles			
2017	42512	71225,5	59,7
2019	46318	78646,8	58,9
2021	69392	96137,0	72,2
Раздел M: Деятельность профессиональная, научная и техническая / Professional, scientific and technical activities			
2017	58666	106113,7	55,3
2019	65491	129992,6	50,4
2021	85433	160339,0	53,3
Раздел Q: Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг / Activities in the field of health and social services			
2017	32653	48885,0	66,8
2019	41308	64061,1	64,5
2021	49499	74142,5	66,8

Источник / Source: Росстат (2022). Сборник «Труд и занятость в России» / Rosstat (2022). Collection "Labor and Employment in Russia". URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022). Росстат (2022). Официальная статистика / Rosstat (2022). Official Statistics. URL <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (дата обращения 07.10.2022) / (дата обращения: 07.10.2022).

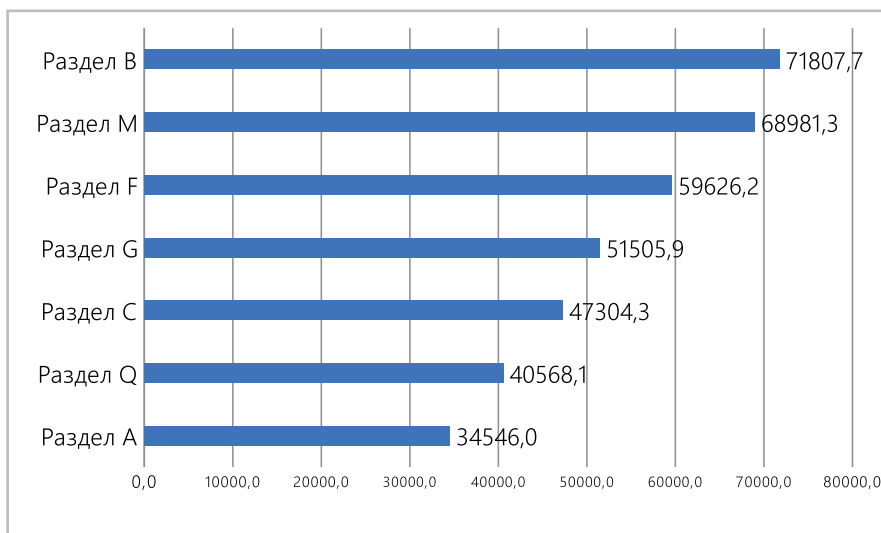


Рис. 4 / Fig 4. Среднемесячная начисленная заработная плата в некоторых отраслях российской экономики в период с 2017 по 2021 гг., руб. в мес. / Average monthly accrued salary in some sectors of the Russian economy in 2017–2021, rub. per month

Источник / Source: Росстат (2022). Сборник «Труд и занятость в России» / Rosstat (2022). Collection “Labor and Employment in Russia”. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022). World Bank (2021). By Indicator. URL <https://data.worldbank.org/indicator> (дата обращения: 07.10.2022)

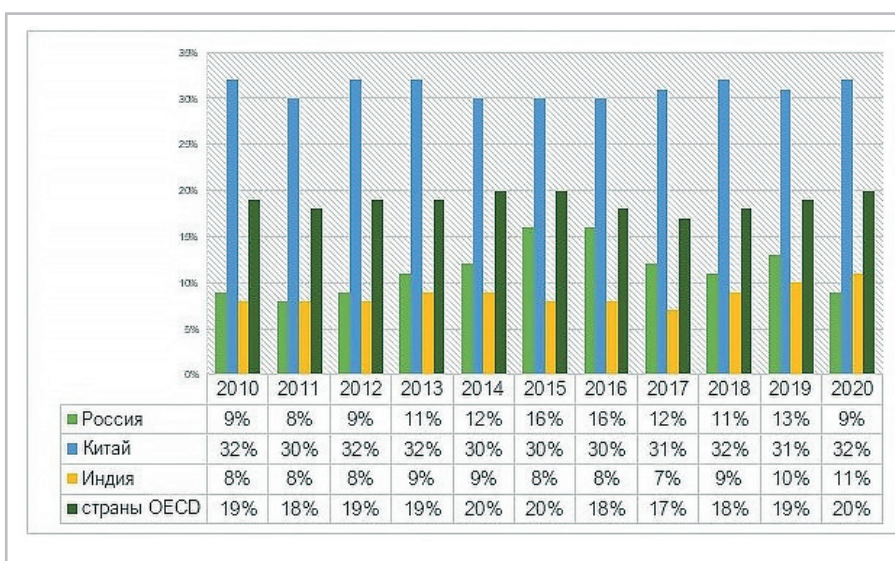


Рис. 5 / Fig 5. Доля высокотехнологичного экспорта в общем объеме материального производства в Российской Федерации и некоторых других странах / The share of high-tech exports in the total volume of material production in the Russian Federation and some other countries

Источник / Source: World Bank (2021). By Indicator. URL <https://data.worldbank.org/indicator> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022).

розничной торговле до 53% в сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве.

Если мы рассчитаем среднюю начисленную заработную плату по отраслям (табл. 2) и сформируем диаграмму ее ранжирования, то увидим, что по уровню оплаты труда доминирует сфера добычи (рис. 4).

В сфере добычи уровень оплаты труда (раздел В), как минимум, выше в два раза, чем в сельском хозяйстве (раздел А), на 77% – в здравоохранении и сфере социальных услуг (раздел Q), на 40-50%, соответственно, в обрабатывающих производствах (раздел С) и в торговле (раздел G), на 20% выше, чем в строительстве (раздел F) и на 4% – в научно-технической сфере.

Доминирование добывающих отраслей в оплате труда указывает на низкий уровень технологизации российской экономики, о котором наиболее достоверно свидетельствуют данные о доле высокотехнологичного экспорта в общем объеме материального производства (рис. 5).

Данные рис. 5 показывают, что российская экономика отстает и по уровню, и по темпам роста высокотехнологичного экспорта. На текущий момент уровень высокотехнологичного экспорта из России примерно такой же, как из Индии, но с той разницей, что в Индии доля высокотехнологичного экспорта увеличивается, а в России, напротив, снижается. От среднего значения доли высокотехнологичного экспорта из стран OECD российская экономика отстает в два раза, а из Китая – в три раза.

Очевидно, что в сложившихся условиях проблема низкой производительности труда обуславливает сокращение темпов экономического роста и снижение уровня жизни российского населения.

Одновременно с этим следует обратить внимание на существенный социальный и экономический разрыв в оплате труда работников некоторых отраслей (рис. 6).

Данные рис. 5 показывают, что в среднем разрыв между наименьшим и наибольшим размера-

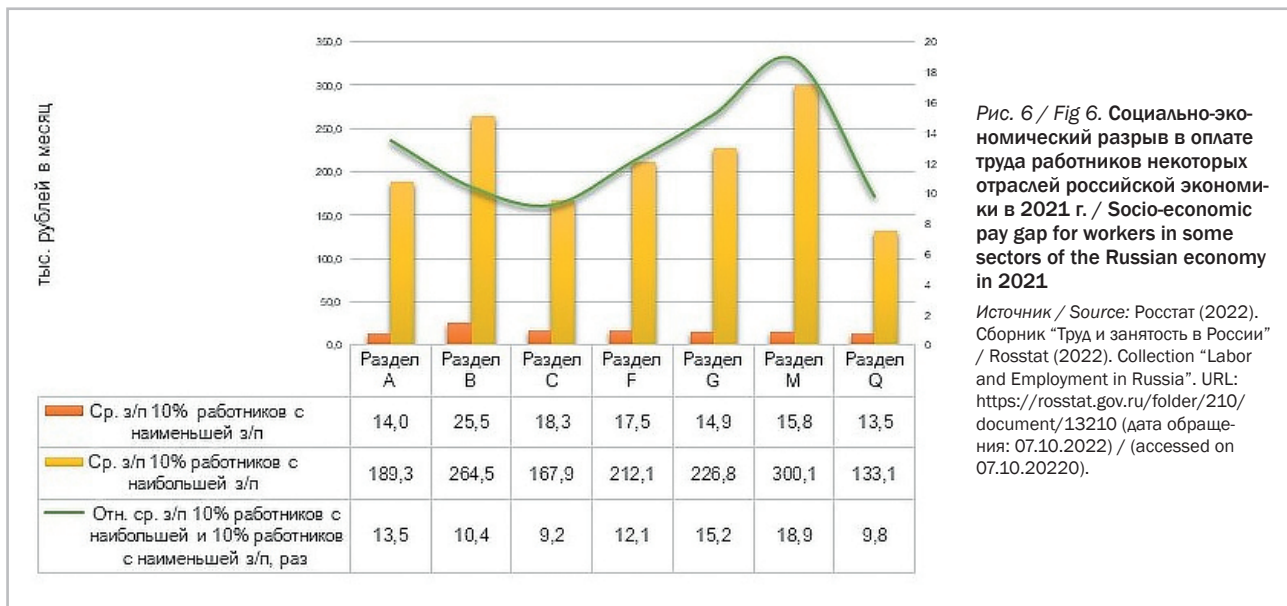


Рис. 6 / Fig 6. Социально-экономический разрыв в оплате труда работников некоторых отраслей российской экономики в 2021 г. / Socio-economic pay gap for workers in some sectors of the Russian economy in 2021

Источник / Source: Росстат (2022). Сборник "Труд и занятость в России" / Rosstat (2022). Collection "Labor and Employment in Russia". URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022).

ми оплаты труда работников рассматриваемых отраслей составляет 13 раз. При этом наибольший разрыв зафиксирован в научно-технической сфере, где минимальная начисленная заработная плата почти в 19 раз меньше максимальной. На втором месте торговля, где максимальная зарплата превышает минимальную в 15,2 раза, на третьем – сельское и лесное хозяйство, рыболовство и рыболовство – в 13,5 раза.

Столь значительная разница в оплате труда различных категорий работников одной и той же отрасли не только не способствует росту производительности, но оказывает негативное влияние на уровень отраслевой производительности труда (рис. 7).

Анализ показывает, что средняя заработная плата 10% работников с наименьшей оплатой труда линейно (зеленый тренд) и полиномиально (красный тренд) тесно связана с уровнем производительности в отрасли. Напротив, средняя заработная плата 10% работников с наибольшей оплатой труда линейно (зеленый тренд) практически не связана с производительностью труда в отрасли (более высокая теснота связи в полиномиальном тренде, но и здесь корреляция не превышает 43%). Это означает, что наиболее уязвимые в социальном и экономическом плане работники должны прикладывать максимум усилий, чтобы обеспечить уровень производительности труда, который, в свою очередь, позволит обеспечить им минимум доходов, достаточных лишь для частичного удовлетворения физиологических потребностей. Напротив, работники, которые не являются в социальном и экономическом плане уязвимыми, могут не прикладывать максимум усилий для по-

вышения производительности своего труда, поскольку уровень их доходов позволяет обеспечить в полной мере не только их физиологические, но и многие другие потребности.

Существенный разрыв в оплате труда, прямая зависимость заработной платы работников с минимальной оплатой от производительности труда – это основные условия, которые, собственно, и формируют «ловушку бедности», когда у некоторых категорий населения формируется устойчивый, самовоспроизводящийся поведенческий паттерн, при котором невозможно покинуть страту с высоким уровнем социальной и экономической уязвимости.

«ЛОВУШКА БЕДНОСТИ» И СРОЧНЫЙ ГАРАНТИРОВАННЫЙ ДОХОД

Решение проблемы низкой производительности труда в российской экономике требует двусторонних действий. С одной стороны, необходимо:

- отказаться от рентно-сырьевой модели роста и развития национальной экономики;
- сократить уровень присутствия государства в добывающих и перерабатывающих отраслях;
- создать институционально равные условия для предпринимательства и условия, стимулирующие добросовестную конкуренцию не только в экономических видах деятельности, но и на рынке труда;
- стимулировать инновационно-внедренческую деятельность, включая технологизацию, роботизацию, автоматизацию, в предпринимательском и корпоративном секторе национальной экономики;

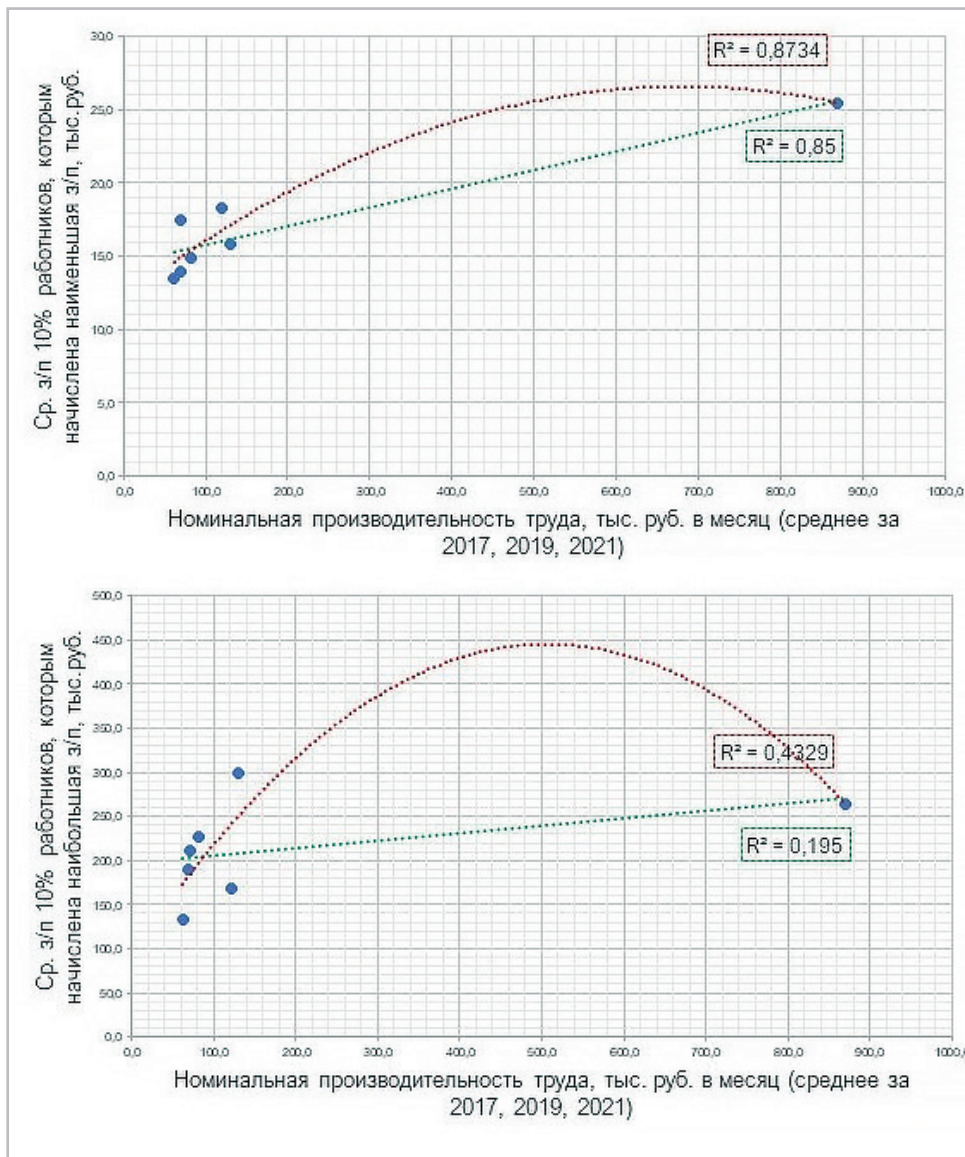


Рис. 7 / Fig 7. Корреляция номинальной производительности труда и средней начисленной минимальной и максимальной заработной платы работников некоторых отраслей российской экономики / Correlation of nominal labor productivity and average accrued minimum and maximum wages of workers in some sectors of the Russian economy

Источник / Source: Росстат (2022). Сборник «Труд и занятость в России» / Rosstat (2022). Collection "Labor and Employment in Russia". URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 07.10.2022) / (accessed on 07.10.2022).

- обеспечить действительный, а не декларативный переход от модели фрагментарного к модели непрерывного обучения трудовых ресурсов для реального и финансового сектора.

С другой стороны, реализация этих решений практически невозможна без повышения уровня и качества жизни населения, т. е. без создания стимулов по выходу из «ловушки бедности». По данным Росстата в России за границей бедности находятся 11 % населения и 22,5 % по итогам 2021 г. – на ее границе.² Таким образом почти 33 % всего населения России, основная часть которого – люди трудоспособного возраста, имеющие постоянную занятость с полным или неполным рабочим днем и имеющие профессиональное, а в некоторых случаях даже высшее образование, являются социально и экономически уязвимыми!

То есть, в отличие от развитых стран, где в «ловушке бедности» находятся те, кто ведет девиантный образ жизни, не имеет достаточного для получения хорошей работы образования, не желает и не стремится к получению работы, соответствующей их низкому уровню квалификации (из-за того, что такая работа, как правило, низко оплачивается), получает пособия, достаточные для полного удовлетворения своих физиологических потребностей, и являются по сути социальными иждивенцами, в России, напротив, в эту ловушку попадают люди, ведущие социально одобряемый образ жизни.

А наиболее уязвимой категорией являются многодетные семьи, в которых один из родителей, находящийся в трудоспособном возрасте, обычно берет на себя функции обеспечения семьи, а второй – функции ухода и обслуживания семьи. Такая социальная и экономическая диспропорция приводит к тому, что дети из малообеспеченных

² Источник: Росстат (2022). Официальная статистика. URL <https://rosstat.gov.ru/folder/10705> (дата обращения: 7.10.2022).

семей даже с двумя работающими родителями обычно наследуют такую модель жизни. Как следствие – они не могут получить хорошего образования, вынуждены во взрослом возрасте работать на низкооплачиваемых работах, не стремясь при этом повысить собственную производительность труда и собственное благосостояние за счет социальной мобильности, т. е. посредством перехода из социально и экономически уязвимых страт общества в более высокие.

Мы полагаем, что корень данной проблемы – в низкой ценности труда (которая существенно ниже чем в развитых странах), что, в свою очередь, отражается и на его стоимости. Да, наиболее уязвимое в социальном и экономическом плане население получает различную финансовую поддержку со стороны государства, которая, однако не помогает изменить уровень или качество жизни людей с низким уровнем доходов, поскольку выплачиваемые пособия и т.п. лишь в малой степени помогают удовлетворить их физиологические потребности.

Низкий уровень жизни не способствует росту производительности труда еще и потому, что человек привыкает довольствоваться малым, а когда появляется возможность улучшить жизнь, не стремится ее использовать, поскольку бедность – это всегда высокая неопределенность будущего, а в таких условиях люди предпочитают минимизировать риски, избегая изменений и не используя при этом перспективные возможности.

За рубежом данный социально-психологический феномен пытаются решать с использованием безусловного базового дохода (basic income), позволяющего минимизировать проблемы, в том числе, низкой производительности труда в рамках низкоквалифицированной занятости. Первоначально безусловный базовый доход позиционировался как доход, выплачиваемый исполнительной властью всем членам общества без проверки их на нуждаемость или способность к производительному труду [18]. Однако, затем концепция basic income в такой формулировке была подвергнута справедливой критике за то, что она:

- во-первых, будет стимулировать человека не к самореализации, получению образования и производительному труду, а социальному иждивенчеству;
- во-вторых, будет стимулировать рост потребительской инфляции, которая естественным образом может привести к замедлению экономического роста;

- в-третьих, будет стимулировать у людей желание сохранить социальное иждивенчество, увеличивая при этом социальные расходы государства до избыточного уровня, что может привести к негативным макроэкономическим последствиям.

Поэтому, принимая во внимание проблему взаимосвязи уровня жизни и производительности труда, мы считаем правильным согласиться с А. Банерджи и Э. Дюфло, что она может и должна быть решена с помощью следующих практических мер [19]:

- государственных и частных инвестиций в образование, здравоохранение, социальные услуги;
- институциональной и функциональной оптимизации финансовой и правовой инфраструктуры;
- частных инвестиций в развитие материально-технической, технологической и информационно-цифровой инфраструктуры.

При этом безусловный базовый доход, во-первых, целесообразно сделать срочным (т. е. представляемым на определенный период времени), во-вторых, его целесообразно использовать для стимулирования социальной мобильности, которая обязательно приведет к мобильности и конкуренции на рынке труда. И, в-третьих, его целесообразно предоставлять только тем социально и экономически уязвимым работникам и ищущим работу безработным, которые демонстрируют готовность к дальнейшему профессиональному росту и непрерывному обучению, кто готов изменить свою специализацию или повысить свой профессиональный уровень.

Иными словами, безусловный базовый доход следует рассматривать как срочный гарантированный доход, предоставляемый государством гражданину (или мигранту при необходимости) в качестве поддержки его профессионального роста и повышения его производительности труда, которые подразумевают обучение / переобучение или повышение квалификации по тем видам экономической деятельности, в которых выявлен дефицит профессиональных кадровых ресурсов.

Безусловно, для применения концепции срочного гарантированного дохода в России потребуется пересмотр методических положений определения границы бедности и оценки денежной стоимости труда: ценность и стоимость труда должны вырасти, а граница бедности должна определяться, исходя из новых критериев стои-

мости труда. Иными словами, существующая на сегодняшний день граница бедности, рассчитанная на основе Правил, установленных соответствующим Постановлением Правительства РФ³, не соответствует тем финансово-экономическим реалиям, в которых живут трудящиеся граждане. В пересчете по текущему курсу граница бедности в России составляет около 200-250 евро, что в два раза меньше, чем пособие, выплачиваемое экономически уязвимым категориям граждан в Финляндии [20]. Мы полагаем, что границей бедности должна стать не рассчитываемая величина доходов домохозяйств, сопоставляемая с МРОТ и прожиточным минимумом, а публикуемая Росстатом величина медианной оплаты труда. Кроме этого для финансирования гарантированного дохода требуется консолидация бюджетных средств: государство должно перестать поддерживать рентные виды экономической деятельности, государственные корпорации, не создающие добавленной стоимости и т.п.

ВЫВОДЫ

Российская экономика не является производительной с точки зрения эффективности и интенсивности использования рабочей силы в целом и занятых по найму, в частности. Реальная производительность, рассчитанная относительно затрат труда на 1 человека/час, находится в настоящее время на уровне 2013 г. Низкая производительность труда и ресурсно-рентная модель развития российской экономики негативно влияют на уровень жизни российского населения и его благосостояние.

В ходе исследования установлено, что уровень оплаты труда работников, получающих наименьшую зарплату, имеет прямую взаимосвязь с уровнем производительности труда в среднем по экономике. И напротив, линейная корреляция между уровнем оплаты труда работников с наибольшей зарплатой и производительностью труда отсутствует. Это означает, что при любом негативном изменении социально-экономической ситуации работники с наименьшей оплатой труда становятся предельно социально и экономически уязвимыми. Балансируя на грани бедности, они со временем попадают в «ловушку бедности» с минимальными шансами из нее выбраться, по-

скольку не имеют стимулов и поддержки для того, чтобы стать социально мобильными (перейти из страты с низкими доходами в страту с более высокими доходами за счет повышения собственной производительности труда) и улучшить свое экономическое положение (повысить уровень и качество жизни).

Общемировой научный консенсус по этому вопросу состоит в том, что влияние бедности на производительность труда негативно высокое, а снижение производительности труда приводит к стагнации и рецессии.

В качестве первого шага на пути решения проблемы снижения уровня бедности и повышения производительности труда мы предлагаем принять закон о введении в практику срочного гарантированного дохода, который позволит:

1) повысить ценность и стоимость труда занятых в российской экономике, приступив тем самым к решению проблемы, связанной с попаданием в «ловушку бедности» наиболее уязвимых в социальном и экономическом плане работающих по найму;

2) стимулировать повышение качества рабочей силы, сократить численность занятых в рутинных видах деятельности, не требующих квалификации (они должны быть автоматизированы и роботизированы), и увеличить численность занятых в тех сферах, где используется преимущественно высокопрофессиональный, интеллектуалоемкий труд.

На основании вышесказанного предлагается, во-первых, профильным НИИ и институтам РАН совместно с Министерством труда и социальной защиты запустить программу комплексного мониторинга социальной и экономической уязвимости населения во всех субъектах федерации. Для этого необходимо использовать данные рейтингов социально-экономического развития регионов, которые публикуются национальным рейтинговым агентством РИА РЕЙТИНГ.⁴ Во-вторых, Министерству труда и социальной защиты совместно с Министерством экономического развития исследовать проблему занятости, деловой (предпринимательской) активности, динамики и структуры спроса / предложения труда в наиболее уязвимых регионах. В-третьих, указанным Министерством целесообразно исследовать промежуточные результаты двух реализуемых в на-

³ Постановление Правительства РФ от 26.11.2021 № 2049 «Об утверждении Правил определения границ бедности в целом по Российской Федерации и по субъектам Российской Федерации, используемых в оценках показателя «Уровень бедности» в целом по Российской Федерации и по субъектам Российской Федерации, и о внесении изменений в Федеральный план статистических работ».

⁴ РИА РЕЙТИНГ (2021): Рейтинг социально-экономического положения регионов. URL: <https://riarating.ru/infografika/20210531/630201353.html> (дата обращения: 7.10.2022).

стоящее время национальных проектов⁵ «Малое и среднее предпринимательство» и «Производительность труда» в разрезе наиболее уязвимых регионов и при необходимости перенаправить средства и ресурсы, выделенные на проекты, из наиболее успешных в социальном и экономическом плане регионов в наиболее проблемные. Кроме этого, руководителям наиболее уязвимых субъектов федерации при поддержке федеральной исполнительной и законодательной власти необходимо разработать и принять к реализации адресные программы поддержки трудовой, научно-исследовательской, предпринимательской

и деловой активности по следующим направлениям: а) малые территориальные научно-производственные кластеры в рамках ключевой специализации региона либо в рамках возможной экономической диверсификации; б) специальные / льготные фискальные режимы, действующие только на территории субъекта федерации и только для тех кластеров, которые ведут НИОКР и внедряют высокотехнологичные разработки с получением результата в виде продукции (товаров, работ, услуг), предназначенных для внешнего и внутреннего рынка; в) активизация трансграничного экономического и научно-производственного сотрудничества.

⁵ Национальные проекты Российской Федерации. URL: <https://национальныепроекты.рф/projects> (дата обращения: 7.10.2022).

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аранжин В. В. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда: тенденции в условиях цифровизации экономики. Экономика труда. 2019;6(1):523-534.
2. Жмачинский В. И., Чернева Р. И. Производительность труда, заработная плата и уровень жизни: проблемы повышения и перспективы. Экономический анализ: теория и практика. 2019;18(1(484)):40-53.
3. Kazekami S. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. Telecommunications Policy. 2020;44(2):101868.
4. Walheer B. Labor productivity and technology heterogeneity. Journal of Macroeconomics. 2021;(68):103290.
5. Cubas G., Ravikumar B., Ventura G. Talent, labor quality, and economic development. Review of Economic Dynamics. 2016;(21):160-181.
6. Даныкова М. А. Статистический анализ уровня жизни населения России. Экономика, управление, финансы. 2018:15-18.
7. Соболев Т. С. Уровень жизни населения России: современный взгляд на действительность. Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2020;3(34):7-12.
8. Banerjee A., Duflo E., Sharma G. Long-term effects of the targeting the ultra-poor program. American Economic Review: Insights. 2021;3(4):471-86.
9. Radosavljevic S. et al. Implications of poverty traps across levels. World Development. 2021;(144):105-437.
10. Радостева М. В. К вопросу о производительности труда. Экономика. Информатика. 2018;45(2):268-272.
11. Давлетов А. Р. Понятие и роль производительности труда в организации, ее взаимосвязь с оплатой труда. Наука без границ. 2020;9(49):22-27.
12. Мирончук В. А., Сычанина С. Н., Шолин Ю. А. Анализ причин низких показателей производительности труда в Российской Федерации. Естественно-гуманитарные исследования. 2020;2(28):170-176.
13. Preenen P. T. Y. et al. Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. Economic and Industrial Democracy. 2017;38(2):271-293.
14. Goel V., Agrawal R., Sharma V. Factors affecting labour productivity: an integrative synthesis and productivity modelling. Global Business and Economics Review. 2017;19(3):299-322.
15. Galí J., Van Rens T. The vanishing procyclicality of labour productivity. The Economic Journal. 2021;131(633):302-326.
16. Томашицкая И. В. Некоторые подходы к определению сфер предпринимательской деятельности с избыточным и недостаточным государственным регулированием. Государственное управление. Электронный вестник. 2018;(70):84-106.
17. Исламгазиева Э. Ш. Коррупция в сфере строительства. Перспективы развития строительного комплекса: Материалы XV Международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов. Астрахань, 2021;(15).
18. Van Parijs P. Basic income: a simple and powerful idea for the twenty-first century. Politics & Society. 2004;32(1):7-39.
19. Banerjee A. V., Duflo E. How poverty ends: The many paths to progress-and why they might not continue. Foreign Aff. 2020;(99):22.
20. Kangas O. et al. The basic income experiment 2017–2018 in Finland: Preliminary results. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki. 2019: 34 p.

REFERENCES

1. Aranzhin V.V. The relationship between wages and labor productivity: trends in the digitalization of the economy. Ekonomika truda = Labor Economics. 2019;6(1):523-534. (In Russ.).
2. Zhmachinsky V. I., Cherneva R. I. Labor productivity, wages and living standards: problems of improvement and prospects. Ekonomicheskij analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice. 2019;18(1(484)):40-53. (In Russ.).
3. Kazekami S. Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. Telecommunications Policy. 2020;44(2):101868.
4. Walheer B. Labor productivity and technology heterogeneity. Journal of Macroeconomics. 2021;(68):103290.
5. Cubas G., Ravikumar B., Ventura G. Talent, labor quality, and economic development. Review of Economic Dynamics. 2016;(21):160-181.
6. Dankova M. A. Statistical analysis of the standard of living of the population of Russia. Ekonomika, upravleniye, finansy = Economics, Management, Finance. 2018:15-18. (In Russ.).
7. Sobol T. S. The standard of living of the population of Russia: A modern view of reality. Vestnik Moskovskogo universiteta S.YU. Vitte. Seriya 1: Ekonomika i upravleniye = Bulletin of Moscow University S.Yu. Witte. Series 1: Economics and Management. 2020;3(34):7-12. (In Russ.).
8. Banerjee A., Duflo E., Sharma G. Long-term effects of the targeting the ultra-poor program. American Economic Review: Insights. 2021;3(4):471-86.

9. Radosavljevic S. et al. Implications of poverty traps across levels. World Development. 2021;(144):105437.
10. Radosteva M. V. To the question of labor productivity. Ekonomika. Informatika = Economy. Informatics. 2018;45(2):268-272. (In Russ.).
11. Davletov A. R. The concept and role of labor productivity in the organization, its relationship with wages. Nauka bez granits = Science without borders. 2020;9(49):22-27. (In Russ.).
12. Mironchuk V. A., Sychanina S. N., Sholin Yu. A. Analysis of the causes of low labor productivity in the Russian Federation. Yestestvenno-gumanitarnyye issledovaniya = Natural-Humanitarian Studies. 2020;2(28):170-176. (In Russ.).
13. Preenen P. T. Y. et al. Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. Economic and Industrial Democracy. 2017;38(2):271-293.
14. Goel V., Agrawal R., Sharma V. Factors affecting labour productivity: an integrative synthesis and productivity modelling. Global Business and Economics Review. 2017;19(3):299-322.
15. Galí J., Van Rens T. The vanishing procyclicality of labour productivity. The Economic Journal. 2021;131(633):302-326.
16. Tomashitskaya IV Some approaches to the definition of business areas with excessive and insufficient government regulation. Gosudarstvennoye upravleniye. Elektronnyy vestnik = Public administration. Electronic messenger. 2018;(70):84-106. (In Russ.).
17. Islamgazieva E. Sh. Corruption in the construction sector. Prospects for the development of the building complex: Proceedings of the XV International Scientific and Practical Conference of the Faculty, Young Scientists and Students. Astrakhan. 2021;(15). (In Russ.).
18. Van Parijs P. Basic income: a simple and powerful idea for the twenty-first century. Politics & Society. 2004;32(1);7-39.
19. Banerjee A. V., Duflo E. How poverty ends: The many paths to progress-and why they might not continue. Foreign Aff. 2020;(99):22.
20. Kangas O. et al. The basic income experiment 2017–2018 in Finland: Preliminary results. Ministry of Social Affairs and Health. Helsinki. 2019. 34 p.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Елена Валерьевна Вашаломидзе – кандидат экономических наук, директор Центра подготовки научных кадров, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Elena. V. Vashalomidze – Cand. Sci. (Econ.), Director of the Center for the Training of Scientific Personnel 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
<http://orcid.org/0000-0003-1532-0333>
rich123098@mail.ru



Михаил Николаевич Дудин – доктор экономических наук, профессор, заместитель директора, Институт проблем рынка Российской Академии Наук, Москва, Россия
Mikhail N. Dudin – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Deputy Director, Market Economy Institute of RAS, Moscow, Russia
<http://orcid.org/0000-0001-6317-2916>
dudinmn@mail.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Вашаломидзе Е.В. – 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.

Дудин М.Н. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ полученных результатов, формирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Vashalomidze E.V. – 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.

Dudin M.N. – supervised the research, defined the aim of the study, analyzed the results, 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 17.10.2022; после рецензирования 28.10.2022, принята к публикации 31.10.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 17.10.2022; revised on 28.10.2022 and accepted for publication on 31.10.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-61-72

УДК 331.25; 331.34

JEL J65; I38

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ И РЕТРОСПЕКТИВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

О.В. Никонова

ГАУ «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы», Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

В свете происходящих изменений в экономической, политической и социальной сферах, тема социальной защиты как никогда актуальна и востребована. Перед учеными и практиками встает задача переосмысления социальной защиты, ее теоретико-концептуальных положений в условиях существующей реальности и, как следствие, потребность в рассмотрении периодов ее развития, обозначении развивающихся тенденций, разработке новых периодов и подходов.

В периодических научных социально-экономических изданиях социальная защита обычно рассматривается в контексте или составе социальной политики. Социальная защита населения является неотъемлемой частью социальной политики любого государства, играет важную роль в обществе. Научных исследований по эволюции формирования системы социальной защиты населения с учетом исторических и социально-экономических периодов развития в России крайне мало. И тем более недостаточно исследованными остаются региональные аспекты ее становления и развития.

Предметом исследования выступают экономические и социальные отношения, возникающие в связи с переосмыслением социальной защиты, ее теоретико-концептуальных положений в условиях существующей реальности. **Целью** работы является проведение всестороннего анализа социальной защиты, ретроспективы ее развития, обозначение развивающихся тенденций, разработка новых периодов и подходов. **Актуальность** исследования обусловлена возрастанием роли социальной защиты в свете происходящих изменений в экономической, политической и социальной сферах. **Научная новизна** состоит в разработке подходов к анализу системы социальной помощи и поддержки в период становления и развития рыночных отношений в Российской Федерации (1990 гг. – по настоящее время). **Методами** исследования выступают: анализ, систематизация, синтез, индукция, дедукция, моделирование. При этом представлена современная многогранная и многоуровневая модель системы социальной защиты населения с частно-государственными формами поддержки и помощи. Среди **результатов**: автором представлена периодизация становления и развития системы социальной помощи и поддержки, которая рассматривается в хронологическом порядке и связывается с принятием основополагающих законодательных и нормативных правовых актов в этой области, а также теми или иными историческими событиями.

Автор делает **вывод** о том, что современная модель социальной защиты населения несовершенна и процесс ее реформирования не завершен, так как реалии общественной жизни постоянно меняются, появляются новые вызовы, которые заставляют систему социальной защиты искать новые формы, виды, механизмы реагирования.

Ключевые слова: социальная политика; социальная защита; социальное обеспечение; социальная помощь; социальная поддержка; благотворительность; категории граждан; льготы; компенсации; выплаты; социальное страхование; социальные службы; социальные услуги; социально-ориентированные некоммерческие организации.

Для цитирования: Никонова О.В. Социальная защита населения: теоретико-концептуальные аспекты и ретроспектива совершенствования. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):61-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-61-72.

ORIGINAL PAPER

SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION: THEORETICAL AND CONCEPTUAL ASPECTS AND IMPROVEMENT RETROSPECTIVE

O.V. Nikonova

Institute for Further Professional Education of Social Workers

ABSTRACT

In the light of the ongoing changes in the economic, political and social spheres, the topic of social protection is more relevant and in demand than ever. Scientists, practitioners and the author face the task of rethinking social protection, its theoretical and conceptual provisions in the conditions of the existing reality and, as a result, the need to consider the periods of its development, identify emerging trends, and develop new periods and approaches. In periodical scientific socio-economic publications, social protection is usually considered in the context or composition of social policy. Social protection of the population is an integral part of the social policy of any state and plays an important role in society. There are very few scientific studies on the evolution of the formation of the social protection system of the population, taking into account historical and socio-economic periods of

development in Russia. Moreover, the regional aspects of its formation and development remain insufficiently studied. **The subject** of the study is economic and social relations arising in connection with the rethinking of social protection, and its theoretical and conceptual provisions in the conditions of the existing reality. **The purpose** of the work is to conduct a comprehensive analysis of social protection, a retrospective of its development, identification of developing trends, and development of new periods and approaches. **The relevance** of the study is due to the increasing role of social protection in the light of ongoing changes in the economic, political and social spheres. **The scientific novelty** consists in the development of approaches to the analysis of the system of social assistance and support during the formation and development of market relations in the Russian Federation (1990 – present). The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, induction, deduction, and modeling. At the same time, a modern multifaceted and multilevel model of the social protection system of the population with private-state forms of support and assistance is presented. The research **results**: the author presents the periodization of the formation and development of the social assistance and support system, which is considered in chronological order and is associated with the adoption of fundamental legislative and regulatory legal acts in this area, as well as certain historical events. The author **concludes** that the modern model of social protection of the population is imperfect and the process of its reform has not been completed, since the realities of public life are constantly changing, new challenges are emerging that force the social protection system to look for new forms, types, and response mechanisms.

Keywords: social policy; social protection; social security; social assistance; social support; charity; categories of citizens; benefits; compensations; payments; social insurance; social services; social services; socially oriented non-profit organizations.

For citation: Nikonova O.V. Social protection of the population: Theoretical and conceptual aspects and improvement retrospective. *Social and labor research*. 2022;49(4):61-72. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-61-72.

ВВЕДЕНИЕ

Анализ научных публикаций свидетельствуют о том, что понятийно-категориальный аппарат российской теории социальной защиты, как самостоятельной научной концепции, окончательно не сформирован, хотя существуют определенные и весьма серьезные предпосылки для ее формирования.

Неоспоримым фактом можно считать то, что социальная защита представляет собой постоянно развивающийся социально-экономический и социокультурный феномен, который существует практически с момента возникновения человеческого общества. Социальная защита населения в нашей стране, начиная с Древней Руси была актуальна во все времена, несмотря на меняющееся содержание ее механизмов, которые зависели от государственного устройства, уровня развития экономики, организации труда и традиций страны.

Период первый. Система социальной помощи и поддержки в Древней Руси (X–XIII вв.)

Зарождение системы помощи и поддержки (социальной защиты) можно связать с моментом крещения князя Владимира в 988 г. и периодами распространения христианства в Древней Руси XI–XII вв., когда происходило образование удельных княжеств, присоединение окраин восточнославянских земель и активное формирование Церкви. Однако начиная со второй половины XII в. по XIII в. включительно благотворительные функции князя постепенно сливаются с монастырско-церковными формами призрения¹.

¹ Фирсов М. В. Социальная работа в России: теория, история, общественная практика. М., 1996. С. 98–103.

Следует отметить, что проблемы княжеского попечительства и благотворительности не имеют однозначного толкования в отечественной исторической науке. По мнению М. Фирсова, в подходах к княжескому «нищелюбию» исследователи не учитывали многие факторы, в том числе важнейшие: трансформацию геополитического пространства славянских племен, разрушение родового общества, изменение положений в княжеском праве, оформление новой общественной стратификации. Все это в конечном итоге приводило к антиисторизму в интерпретации благотворительных акций русских князей и к тому же усложнялось установками времени².

Церковная практика помощи с первых лет христианства до становления государственности на Руси развивалась по двум основным направлениям: через монастыри – монастырская система помощи, и через приходы – приходская система помощи.

В период зарождения и развития Древнерусского государства, выстраивается модель княжеского и церковно-монастырского благотворения и милосердия с характерной для нее опекой определенных слоев населения, которые берутся под княжеский и церковный патронаж. Впервые появляется установленный список клиентов, которым должна оказываться помощь в том или ином виде. Однако нищий, независимо от его состояния здоровья, возраста или трудоспособности, в данной модели помощи является ключевой фигурой милосердия. Формируется организационная структура оказания социальной помощи: государство в лице князя, церковь в лице монастырей и при-

² Фирсов М.В. Социальная работа в России: теория, история, общественная практика. М., 1996. С. 100.

ходов. Сосредоточием социальной помощи в этот период являются церкви и монастыри, которые осуществляют первые шаги по организации институтов поддержки – больниц, странноприимных домов, начинают заниматься просветительской деятельностью.

Государством закладывается фундамент финансового обеспечения церковного попечения (десятина, налоговые льготы, пожертвования и др.). Доминирующим видом помощи является милостыня, что трактуется как «первичная форма культурной благотворительности»³. Регламентация социальной помощи преимущественно строится на традициях, обычаях предков, основах христианского учения: гуманности, вере в силу добра, человеколюбия, милосердия, сострадания и помощи ближнему (призрению).

Историческая значимость данного периода, который характеризуется спонтанностью, неравномерностью оказания помощи и неустойчивостью финансовых инструментов, проявляется в формировании подходов к осознанной благотворительной деятельности и зарождении форм общественного призрения.

Период второй. Система социальной помощи и поддержки в период формирования Российской государственности (XIV-XVII вв.)

В XIV–XV вв., в период феодальной раздробленности Руси в результате перехода на дворцово-вотчинную систему управления происходит собирание Российских земель в единое централизованное государство. Монастырские хозяйства разрастаются за счет покупки, дарения вотчинных земель бояр или захвата земель, если монастырь создавался на окраинах России и, закрепления их государственными актами – жалованными грамотами. Продолжает свое развитие церковно-приходская система помощи нуждающимся, которая перерастает в вотчинную, что позволяет расширить круг получателей помощи за счет свободных землепашцев, мирян, переселенцев из других мест и др.

Власть все более регламентирует деятельность монастырей. Проводится частичное изъятие функций из церковного, духовного ведения (обучение, суды) и передача их гражданскому, светскому обществу. В то же время на церковь и монастыри законодательно возлагаются забота о нищих, убогих, служителях церкви и ответственность за распределение помощи нуждающимся. За собой государство оставляет функции контроля деятельности

богаделен, а также предпринимает первые попытки госрегулирования борьбы с голодом: монополизированы цены, запасается зерно, организуется раздача хлеба в долг.

В период с XV до конца XVII в. формируется и крепнет Московское государство, как организующий и духовный центр зарождающейся Российской империи Российского государства. Наряду с оформлением основных государственно - политических, социально-экономических и культурных начал российского самодержавия, происходит урегулирование частной благотворительности и организация государственной поддержки новых категорий нуждающихся: вдов и сирот, чьи мужья и отцы погибли на государственной службе. Появляются первые признаки проявления общественного призрения: ставятся цели и задачи, обозначается круг получателей и определяются кто, где и каким образом оказывает помощь и поддержку.

Организация общественного призрения, цель которого – разумное обеспечение нуждающихся и предупреждение нищеты, осуществляется двояким способом: по отношению к получающим помощь (объект помощи) и к оказывающим ее (субъект помощи). В рамках получившей оформление государственно-церковной системы социальной помощи и поддержки появляются новые виды и формы попечения: строятся и финансируются за счет казны богадельни, вводится монополия на цены, создаются резервы хлеба, организуется его раздача в долг, на законодательном уровне ограничивается распространение профессионального нищества.

Отличительной чертой данного периода является переход от одноразовой помощи, основанной на конфессиональных принципах благотворения и милосердия, к системной, государственно-законодательно регламентированной поддержке. Происходит формирование условий для создания системы общественного призрения.

Период третий. Система социальной помощи и поддержки в период оформления Российской Империи (конец XVII в. по 1917 г.)

В 1721 г., когда царь Петр I принимает титул императора Всероссийского, Московское государство на законодательном уровне трансформируется в Российскую империю.

В период правления Петра I происходят наиболее значимые реформы, затронувшие все сферы деятельности государства, в том числе и социальную. Так, Указ 1701 г. (№1856 Именной от 8 июня) по мнению М.В. Фирсова, А.С. Сорвиной и других

³ Энциклопедический словарь Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона. Спб, 1907.

исследователей⁴ положил начало социальному служению и появлению первых социальных работников. Указ обязывал Церковь не только создавать богадельни для «нищих, больных и престарелых, которые не могут ходить для собирания милостыни», но и предписывал структуру богадельни («для десяти человек больных быть в богадельне одному человеку здоровому»), виды помощи («больных лечить, и для того учинить особых лекарей»), оплату труда лекарям (кормовые деньги) и источники финансирования (казна Патриарха).

Систематизируя обширный ряд его законов и распоряжений, следует назвать основные итоги Петровской реформы в системе помощи и поддержки нуждающихся: становление общественно-государственного призрения – создание централизованных органов государственной поддержки нуждающихся и выделение значительных средств на дело попечения из государственной казны; расширение круга призреваемых лиц (в том числе, уход и воспитание незаконнорожденных детей) и разделение нуждающихся на категории и виды попечения; строительство и расширение учреждений «закрытого призрения» (приюты для «засорных» детей); введение наказания за профессиональное нищенство и подавание милостыни таким нищим; регулирование частной благотворительности; борьба с церковью, стремление поставить ее под контроль государства.

Последующие преемники Петра I на престоле не пытались модернизировать систему поддержки и попечения населения, а лишь следовали установленным им правилам и дополняли их с учетом происходящих событий в государстве.

Законодательное оформление понятия «общественное призрение» происходит в последней четверти XVIII столетия и связано оно с деятельностью территориально-административных органов управления учреждениями государственной помощи Приказами общественного призрения.

Земская система общественного призрения, где помощь бедным оказывали земские люди на общественные средства, постепенно переходила в централизованную государственную, в которой вопросами попечения сырых и убогих занимались чиновники полиции и приказов.

Финансирование учреждений осуществлялось в основном за счет части пожертвований, штрафов, возвращении ссуд, доходов от работных домов и фабрик, принадлежащим приказам и прочих нерегулируемых доходов. В ведение приказов

призрения входило содержание богаделен, приютов, сумасшедших домов, аптек, школ, бесплатных больниц и даже тюрем. Приказы по сути своей исполняли социальные функции.

Еще одним важным направлением развития системы социальной помощи и поддержки данного периода является создание системы пенсионного обеспечения.

В 1892 г. все социальное законодательство сводится и оформляется в «Устав об общественном призрении», основными характеристиками которого остались сословность, государственный контроль и разрешительный порядок открытия частных благотворительных обществ и учреждений⁵. Впоследствии Устав дополняется новыми актами, а в Своде законов в 1912 и 1915 гг. появляются обновленные версии Устава. Вплоть до октября 1917 г. происходит усиление централизации власти, сохраняются и укрепляются административно-территориальная система управления и, связанные с учреждением приказов общественного призрения, основные тенденции социальной помощи и поддержки. Происходит развитие законодательства в деле защиты бедных, институтов поддержки, появляются новые виды и формы помощи нуждающимся, создаются новые финансовые инструменты (банковская система, фонды, кассы взаимопомощи и др.).

Благотворительность в России принимает новые и более развитые формы: расширяется круг получателей помощи, открываются новые направления деятельности, увеличивается количество учреждений и охват ими новых территорий, растет численность меценатов и благотворителей и, соответственно, объемы пожертвований. Со второй половины XIX столетия многообразные частные благотворительные формы помощи и поддержки на всех уровнях все заметнее идут на смену государственным.

Понятие общественного призрения к концу XIX в. расширено: под него подведена помощь «всякого рода закрытыми и открытыми способами» (проживание и питание, пособия на дому, работа и приискание заработка).

Период четвертый. Система социальной помощи и поддержки в период Октябрьской революции и образования СССР (1917–1990 гг.)

После октябрьской революции 1917 г. в России открывается новый этап в развитии социальной помощи, где главным и определяющим субъектом

⁴ История российских социальных служб. Хронограф. Под общей редакцией Кареловой Г.Н.; Жукова В. И. – М., 2002.

⁵ Устав об общественном призрении, СПб, 1892, с. 1-107.

в разработке социальной политики и оказании социальной помощи и поддержки нуждающимся становится государство.

30 апреля 1918 г. Народный Комиссариат государственного призрения переименовывается в Народный Комиссариат Социального Обеспечения (НКСО), «ввиду того, что существующее название Народного Комиссариата Государственного Призрения не соответствует социалистическому пониманию задач социального обеспечения и является пережитком старого времени, когда социальная помощь носила характер милостыни, благотворительности». Именно эта дата считается датой основания государственной системы социального обеспечения в советской России [1].

В условиях тяжелого экономического положения государства периода гражданской войны осуществлялась практика натурализации социального обеспечения: была введена карточная система распределения предметов питания в городе и деревне на основе классового принципа. Денежная помощь государства из-за обесценивания денег была сравнительно небольшой. Материальная помощь оказывалась главным образом натурой: предоставлением обедов, особых продовольственных карточек, выдачей инвалидам одежды, обуви, дров и др.

Социальное обеспечение в годы гражданской войны и политики «военного коммунизма» (конец 1917 г. – начало 1921 г.) носило ярко выраженный классовый характер. С переходом к новой экономической политике (НЭП, конец 1921–1928 гг.) задачи в социальном обеспечении получают новое развитие: «Наличие частной промышленности и переход предприятий на хозяйственный расчет выдвинул ряд новых задач в области социального обеспечения. Если в минувший период социальное обеспечение осуществлялось исключительно за счет государства, то из современных отношений вытекает необходимость замены государственного социального обеспечения лиц, занятых наемным трудом, социальным страхованием их за счет предприятий, в которых они работают»⁶. В результате в годы НЭП сложились и частично восстановились следующие формы социального обеспечения и страхования: 1) социальное страхование лиц наемного труда; 2) государственно-обязательная взаимопомощь крестьянства; 3) государственное обеспечение в учреждениях социального обеспечения, учебно-профессиональных и производственных мастерских.

В годы индустриализации, коллективизации сельского хозяйства и культурной революции (1929–1936 гг.) социальное обеспечение развивалось путем централизации и унификации, в частности, было разработано и принято законодательство о пенсионном обеспечении по старости. Первые пенсии по старости были установлены постановлением Народного комиссариата труда СССР от 5 января 1928 г. для рабочих текстильной промышленности. С апреля 1929 г. пенсии по старости стали получать рабочие металлургической и горной промышленности, железнодорожного и водного транспорта, ряда других отраслей. Важно отметить, что был установлен самый низкий в мире порог выхода на пенсию по старости: для мужчин – 60 лет, для женщин – 55 лет. При этом были введены льготы занятым на производстве с тяжелыми и вредными условиями труда, где пенсии по старости назначались с 50 лет при двадцатилетнем стаже.

Важной составной частью социального обеспечения становится социальное обслуживание, которое ранее не воспринималось в качестве самостоятельного общественного института, например, возникают услуги, предназначенные для инвалидов и других категорий нетрудоспособных. В числе приоритетных задач социального обеспечения провозглашаются работа по трудоустройству и обучению инвалидов, предоставление помощи слепым и глухим, содействие кооперативам инвалидов и др. Получают развитие разнообразные кооперативы и общественные организации людей с ограниченными физическими возможностями: общества слепых, объединения глухонемых.

В Конституции СССР 1936 г., впервые гарантировалось право на материальное обеспечение в старости, в случае болезни и потери трудоспособности (ст. 120). Социальное обеспечение сформировалось как государственная система мероприятий по удовлетворению потребностей для рабочих и служащих, которые еще или уже не могли принимать участие в общественно-полезном труде ввиду своей нетрудоспособности.⁷

Великая Отечественная война внесла существенные коррективы в организацию системы социального обеспечения в стране, которая была переориентирована на оказание помощи, прежде всего, семьям фронтовиков, больным и раненым, инвалидам войны и труда в трудоустройстве, детям-сиротам, одиноким и многодетным матерям, беременным женщинам, на решение других проблем военного времени.

⁶ Тезисы ЦК РКП (б) о социальном страховании от 4 сентября 1922 г.

⁷ Советское право социального обеспечения / под редакцией А.Д.Зайкина. М., 1982. с. 9.

Появляются новые формы социальной помощи и работы (специализированные социальные выплаты и льготы, социальная реабилитация раненых, социальный патронаж и др.). Создаются новые специализированные учреждения, например, дома для инвалидов Великой Отечественной войны (позднее преобразованные в трудовые интернаты), где они обучались новым профессиям, проходили переквалификацию.

В послевоенный период страна приступает к восстановлению народного хозяйства, в связи с чем преобразуется и административная система управления социальным обеспечением. В 1949 г. организуется Министерство социального обеспечения, в значительно расширенные функции которого вошли: выплата пенсий; организация врачебно-трудовой экспертизы; трудовое устройство и профессиональное обучение инвалидов; материально-бытовое обслуживание пенсионеров, многодетных и одиноких матерей; предоставление протезно-ортопедической помощи и др.

В 1960–1970 гг. социальное обеспечение рассматривают как значимый элемент повышения благосостояния советских людей. Конституция СССР 1977 г. закрепляет государственный характер системы социального обеспечения и рассматривается государством в качестве важнейшей составной части долгосрочной экономической и социальной программы развития страны. Государство принимает на себя функцию основного гаранта прав нетрудоспособной личности, гарантирует ее социальное обеспечение.

В этот период система социального обеспечения состояла из двух основных частей: материальное обеспечение (пенсии, пособия, компенсационные выплаты) и социальное обслуживание (лечебная помощь, трудоустройство, бытовая помощь, снабжение служебными транспортными средствами, протезирование и др.).

Всеобщность социального обеспечения, многообразие видов социального обслуживания, обеспечение граждан различными видами социальной помощи за счет государственных и общественных средств являлись основными принципами социального обеспечения в СССР.

В 80-е годы кризисные явления в экономике – инфляционные процессы, социально-экономические реформы, нарастание социальных проблем в обществе отразились и на системе социального обеспечения, к традиционным функциям которого добавляются выполнение заданий государственного плана и обеспечение строгого соблюде-

ния государственной дисциплины, строительство и своевременный ввод учреждений и др.

К концу 80-х назрела необходимость перестройки имеющего общий характер социального обеспечения в целях создания новой системы помощи нуждающимся.

Период пятый. Система социальной помощи и поддержки в период становления и развития рыночных отношений в Российской Федерации (1990 гг. – по настоящее время)

В результате проводимой социальной и экономической политики в стране в начале 90-х годов резко снизились доходы населения. В обществе появились тенденции, ранее не характерные для него: снижение уровня жизни, безработица, вынужденная миграция населения, профессиональное нищенство, криминогенная обстановка, падение уровня рождаемости, распад института семьи и брака и др. Становление и формирование новой системы социальной защиты населения шло сложно, со значительными социальными издержками, связанными с не всегда эффективными и последовательными социальными реформами.

В период 1990–2000 гг. процессы, связанные со стабилизацией социально-экономической ситуации в стране, выдвинули на первый план задачи по оказанию помощи и поддержки наиболее уязвимым слоям населения. В этот же период закладывается фундамент по созданию новой отрасли знания – системы подготовки «специалистов по социальной работе» и «социальных работников».

В декабре 1993 г. всенародным голосованием принимается Конституция РФ. Страна провозглашается социальным государством, политика которого направлена «на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты»⁸. Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность⁹. Вопросы защиты семьи, материнства, отцовства и детства; социальная защита, включая социальное обеспечение, находятся в со-

⁸ Конституция РФ, ст. 7, ч. 1, ч. 2.

⁹ Конституция РФ, ст.39, ч. 3

вместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации»¹⁰.

Впервые, в основном законе государства, акте прямого действия появляется термин «социальная защита», закладываясь понимание, что она трактуется шире и включает в себя социальное обеспечение. Кроме того, совокупность социальных норм и гарантий, включенных в Конституцию указывает на стремление государства к созданию многоуровневой системы социальной защиты, включающей негосударственные формы социального обеспечения, в том числе и путем добровольного социального страхования, а также развитием негосударственного сектора социального обслуживания и благотворительности.

Необходимо понимать, что именно Конституция 1993 г. заложила основы для децентрализации системы социальной защиты (отказ от монополии государства на централизованную систему помощи и поддержки населению – предмет совместного ведения), отхода от принципа патернализма, включение в систему негосударственных форм помощи и поддержки.

Смена идеологии государственной социальной помощи, повлекла за собой и необходимость изменения механизмов финансирования системы социальной защиты и социальных программ. В настоящее время оно осуществляется не только из поступлений от налогов, как это было раньше, но и из специализированных страховых фондов: пенсионного, социального страхования, медицинского страхования, занятости, социальной поддержки.

Реализацию всех правительственных мер в области социальной защиты населения, начиная с 90-х гг., осуществляет Министерство социальной защиты населения Российской Федерации (ныне Министерство труда и социальной защиты РФ). С учетом решаемых задач реформируются федеральные и местные органы социальной защиты населения.

В 1993 г. коллегия Минсоцзащиты РФ принимает «Концепцию социального обслуживания населения в Российской Федерации», которая по сути утверждает переход от принципов социального обеспечения к европейской системе социальной защиты, «включающей как устранение причин, препятствующих человеку, семье, группам людей достичь оптимального уровня благосостояния, так и организацию индивидуальной помощи людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию».

Система социальных служб складывалась из государственных, муниципальных и негосударственных институтов помощи. Основными формами их деятельности являлись материальная помощь, помощь на дому, обслуживание в условиях стационара, предоставление временного приюта, организация дневного пребывания в учреждениях социального обслуживания, срочная социальная помощь, социально-консультативная помощь, социальная реабилитация и адаптация нуждающихся и др. Ключевой особенностью Концепции являлось то, что в ней предусматривалось создание системы подготовки профессиональных служащих, социальных работников, тем самым конституировалась целая отрасль «социальная защита населения» с отдельным самостоятельным направлением «социальное обслуживание населения».

В этот же период принимаются основополагающие для системы социальной защиты населения федеральные законы, регулирующие отношения в сфере социальной помощи и поддержки: «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» (октябрь 1995 г.), «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» (ноябрь 1995 г.), «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» (декабрь 1995 г.), «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (август 1995 г.). Правительством РФ утвержден Федеральный перечень гарантированных государством социальных услуг, предоставляемых гражданам пожилого возраста и инвалидам государственными и муниципальными учреждениями социального обслуживания, включающим около 100 видов услуг (в том числе материально-бытовые, социально-медицинские и санитарно-гигиенические, правовые, консультативные, а также связанные с социально-трудовой реабилитацией)¹¹.

Таким образом, государство определилось в субъектах и объектах обязательной помощи, в гарантированных видах услуг и порядке их оказания.

Между тем, продолжающийся экономический кризис вынуждает правительство в бюджете на 1999 г. сократить ассигнования на социальные нужды, в результате чего пострадали прежде всего наименее защищенные слои населения – инвалиды, многодетные семьи, пенсионеры. Для урегулирования данного положения дел и в целях защиты этой категории населения принимаются

¹⁰ Конституция РФ, ст. 72, ж)

¹¹ Постановление Правительства РФ от 25 ноября 1995 г. №1151 «О федеральном перечне гарантированных государством социальных услуг, предоставляемых гражданам пожилого возраста и инвалидам государственными и муниципальными учреждениями социального обслуживания».

законы «О государственной социальной помощи» (1999 г.), и «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»¹², которые устанавливают принцип адресного предоставления социальной защиты лишь тем домохозяйствам или категориям, чьи доходы ниже прожиточного минимума и вводят новые понятия: «государственная социальная помощь», «субсидия», «социальное пособие» и др. Кроме того, они систематизируют меры социальной поддержки и классифицируют все социальные льготы на ряд категорий: профессиональные льготы (военнослужащим и др.); льготы за особые заслуги перед государством (ветеранам войны, труда и др.) и льготы нуждающимся лицам (многодетным семьям, инвалидам и др.) и др.

К сожалению, в первый десятилетний постсоветский период (1990–2000 гг.) реформы в социальной сфере происходили в отрыве от экономических возможностей страны: нормативная база постоянно пополнялась новыми категориями лиц, перечень пособий расширялся, по-прежнему значительная роль отводилась социальным льготам и компенсациям.

Несмотря на экономическую нестабильность в стране, дефицит государственных финансов, законодатель шел по пути расширения сферы предоставления социальных льгот (скидки по оплате жилья, коммунальных услуг, льготы по предоставлению жилищных субсидий, бесплатному проезду на транспорте, бесплатная или с частичной оплатой выдача лекарств и др.). В этих условиях неизбежность реформирования системы льготного обеспечения, управления социальной защитой населения, подходов к социальному обслуживанию была вопросом времени.

Анализируя трансформацию системы помощи и поддержки в переходной период, автор отмечает, что профильная отечественная наука практически не учитывает сути происходящих социальных явлений в российском обществе, когда осуществлялась не просто смена одних этапов другими, а фактически происходило уничтожение существовавших отношений без своевременной замены на новые. Решение о кардинальном переустройстве социальной защиты населения в условиях рыночных реформ принималось властью без тщательной проработки, экспериментальной и модельной проверки основных положений преобразований и в предельно сжатые сроки, что привело к неизбежным ошибкам и социальной напряженности.

¹² Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» // «Российская газета» от 23 июля 1999 г.; ФЗ от 24.10.1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».

ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ БАЗА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Что касается законодательства о государственной социальной помощи¹³, во многом нового по своим концептуальным подходам, то на протяжении всех последних 20 лет данный закон постоянно изменяется и дополняется, детализирует, уточняет принятые и вводит новые нормы и понятия («набор социальных услуг – НСУ», «социальный контракт», «федеральный регистр лиц, имеющих право на получение государственной социальной помощи» и т.д.). Соответствующие изменения были внесены в него и с принятием Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ¹⁴, получившего в народе название «Закон о монетизации льгот», давшего старт беспрецедентной по своим масштабам социальной реформы, цель которой – монетизация льгот и разграничение полномочий между федеральными, региональными и местными органами власти по их предоставлению и финансированию.

Все категории льготников были разделены данным законом на «федеральные» и «региональные» по уровням бюджетной системы в зависимости от источника финансирования социальных льгот. Это положение сразу же вызвало критику, т.к. оно нарушало принцип равенства и социальной справедливости: основания и объем социальных льгот были поставлены в зависимость от категорий льготников и места жительства. При замене льгот в натуральной форме на денежные компенсации должны были вводиться эффективные правовые механизмы, обеспечивающие сохранение и возможное повышение ранее достигнутого уровня социальной защиты. Однако и здесь, к сожалению, не обошлось без сбоев, о чем свидетельствуют многочисленные обращения граждан в высшие инстанции.

Заведомо невозможным к выполнению было и еще одно положение закона, предписывающего регионам и муниципальным образованиям «предоставлять гражданам возможность в течение разумного переходного периода адаптироваться к вносимым в законодательство изменениям, в частности, посредством установления временно-

¹³ Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи», (в ред. ФЗ от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ; в ред. ФЗ от 24.07.2009 г. № 213-ФЗ; в ред. ФЗ от 25.12.2012 г. № 258-ФЗ; в ред. ФЗ от 28.11.2015 N 358-ФЗ и др.)

¹⁴ Федерального закона от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

го регулирования общественных отношений», так как Закон подписанный 22 августа 2004 г., вводился в действие с 1 января 2005 г.

Ограниченность средств региональных и местных бюджетов, неадекватный объем субвенций из Федерального центра снизили уровень социальной защищенности населения, установили существенную дифференциацию в объемах получаемых средств при монетизации одних и тех же льгот в зависимости от доходности бюджетов регионов, в которых проживал льготник. Например, в Москве наряду с «монетизацией» – ежемесячной денежной выплатой (ЕДВ), заменившей» две льготы (проезд на общественном транспорте и компенсацию за пользование городской телефонной связью), был сохранен в натуральном виде и бесплатный проезд на общественном транспорте (Социальная карта москвича) всем пенсионерам и ряду других льготников.

Государство вводит в практику организации социальной защиты новые организационные и финансовые механизмы, которые находят выражение в государственных (федеральных) целевых программах. Например, на основании Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» женщинам, родившим второго (третьего), ребенка после 1 января 2007 г., мужчинам, являющимся единственными усыновителями второго (третьего) ребенка, предоставляются меры государственной поддержки в виде материнского (семейного) капитала, оформленного соответствующим государственным сертификатом, за счет средств федерального бюджета, переданных целевым назначением в бюджет Пенсионного Фонда России (ПФР). Материнский (семейный капитал) был установлен на 2007 г. в размере 250 тыс. руб. (в 2021 г. – на первого ребенка – 483,8 тыс. руб., на второго – 639, 4 тыс. руб.) и может быть направлен на улучшение жилищных условий, получение ребенком образования, формирование накопительной части трудовой пенсии женщины и др.

Кроме того, на внебюджетные государственные социально-страховые фонды были возложены дополнительные публичные обязанности, выходящие за пределы системы обязательного социального страхования. Так, ПФР помимо программы материнского капитала, осуществляет ведение федерального регистра лиц, имеющих право на получение государственной социальной помощи (поддержки) федеральным льготникам, осуществляет софинансирование программ субъектов РФ по строительству стационарных учреждений для

пожилых и инвалидов и другие, несвойственные для ПФР функции. В этой связи в научной литературе делается вывод о том, что «в России фактически происходит возврат к государственному социальному обеспечению по типу недавнего социалистического прошлого. Более того, сохранение данной тенденции может привести в итоге к окончательной ликвидации социально-страховых механизмов»¹⁵.

Утвержденные в 1994–1996 гг. федеральные целевые программы «Социальная поддержка инвалидов», «Старшее поколение», «Дети России» и др. пролонгируются каждые пять лет, а субъектам Федерации рекомендуется принять одноименные региональные целевые программ. Довольно широкий перечень программ социальной поддержки отдельных категорий граждан (инвалидов, многодетных семей, детей, оставшихся без попечения родителей, и др.) принимается на уровне субъектов РФ и муниципальных образований за счет средств соответствующих бюджетов.

НОВЫЕ ЗАДАЧИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

В отличие от девяностых и начала 2000-х в перечень важнейших и принципиально новых задач, стоящих перед системой социальной защиты населения на предстоящие десятилетия, вошли следующие:

- концентрация усилий системы на социально-уязвимых слоях населения, не имеющих возможности для самостоятельного решения социальных проблем и нуждающихся в государственной поддержке;
- обеспечение перехода к адресному принципу оказания социальной помощи;
- модернизация (инвентаризация и упорядочение) системы социальных льгот и условий их предоставления, включая отмену неэффективных с точки зрения власти отдельных льгот или дублирующих друг друга и не обеспеченных финансовыми ресурсами;
- формирование рынка социальных услуг, создание условий для развития некоммерческих и благотворительных организаций, разработка и внедрение государственных стандартов социальных услуг [2];
- внедрение новых механизмов финансирования социального законодательства и др.

В последние годы модернизация системы социальной защиты населения обеспечивается государственно-регулятивными механизмами

¹⁵ Роиц В.Д. Основы социального страхования. М., 2007. с. 365-366.

Количество СОНКО, ед./ср. численность всех работников СОНКО, чел. / The number of SOPNOs, units/average number of all SOPNO employees, people

РФ/ФО	2012	2014	2016	2018	2019	2020
РФ	44009/454932	132087/1062202	143436/708092	140247/588590	146481/589770	128685/537290
ЦФО	9807/137203	27234/397049	32649/227226	31647/196269	33476/196415	31268/182465
Москва	1860/68264	4595/240369	6001/119569	6350/105487	6883/104660	10344/101162
СЗФО	4486/42226	12771/81594	13792/67699	13483/57850	14265/58310	12841/52075
ЮФО	5081/45987	12779/70096	15642/61587	15872/50513	17068/ 53269	14549/49487
Рост.обл.	1106/9452	1807/11679	2202/9984	2875/9833	3138/ 10182	2709/9436
СКФО	1735/26161	8241/69569	7965/42167	7615/32130	7579/ 32286	5836/30267
ПФО	9539/82859	32315/198346	32004/133886	30867/111367	32148/111699	26293/97235
Рес. Башк.	1348/9399	5062/24367	4957/21241	4552/15994	4635/ 15725	4758/14906
Перм.край	955/7919	3327/18074	3029/11464	3058/9131	3263/ 9311	2762/8203
УРФО	3460/44326	8276/70151	10664/56921	11355/48762	11958/ 49521	11042/44813
СФО	7196/58969	20284/115646	20880/84860	18298/59510	18627/ 57513	16567/53691
Иркут. обл.	699/5592	2753/14797	3083/12980	3002/11055	3038/10415	2742/9817
ДФО	2705/17201	10167/59801	9840/33746	11110/32189	11360/ 30757	10289/27257

Источник / Source: Росстат, электронный ресурс, rosstat.gov.ru, Основные сведения о деятельности СОНКО по РФ на основании форм №1-СОНКО; Доклады о деятельности и развитии СО НКО в 2013 – 2020 гг., электронный ресурс Минэкономразвития России / Rosstat, electronic resource, rosstat.gov.ru, Basic information about the activities of SOPNO in Russia on the basis of forms No. 1-SOPNO; Reports on the activities and development of SOPNOs in 2013 - 2020, an electronic resource of the Ministry of Economic Development of Russia.

(правовыми, финансовыми, административными, организационными) и реализуется благодаря и с помощью:

- централизации и цифровизации всех мер социальной поддержки в виде выплат пособий и компенсаций на федеральном и региональном уровнях в зависимости от принадлежности льготной категории к тому или иному уровню (например, выплата ЕДВ ветерану труда, осуществлялась органом управления соцзащиты субъекта РФ, ЕДВ инвалиду – ПФР) [3, 4];
- разгосударствления рынка социальных услуг путем стимулирования государством развития рынка социально значимых услуг и расширения участия социально ориентированных некоммерческих организаций (далее – СО НКО) в предоставлении социальных услуг населению;¹⁶
- преобразования органов управления социальной защиты субъектов РФ, в основном, в вертикально-интегрированные структуры управления, что было обусловлено централизацией финансовых потоков по обеспечению мер социальной поддержки (из органа управления региона в сфере социальной защиты в подведомственные территориальные органы управления); необходимостью администрирования единого информационного программного комплекса по учету мер социальной поддержки и организации их выплат; передачей отдельных полномочий в сфере соцзащиты с федерального уровня; переводом в ведение

органа управления социальной защиты населения практически всех учреждений социального обслуживания с муниципального уровня; необходимостью контроля за организацией госзакупок социальных услуг и др. [5].

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА

Необходимо отметить, что утерянные традиции благотворительности XIX в. с большим трудом и сложностями восстанавливаются в России в XXI столетии. Привыкшее полагаться на государство в решении всех своих насущных проблем общество отвыкло от инициативных действий. Поэтому возрождение и развитие некоммерческого сектора без активного участия и поддержки со стороны государства вряд ли бы состоялось. Основы деятельности некоммерческого сектора на территории России заложили Федеральные законы РФ «О некоммерческих организациях»¹⁷, «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». Федеральным законом от 5 апреля 2010 г. №40-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных организаций» было введено понятие социально ориентированной некоммерческой организации (СОНКО) и определены формы их экономической поддержки. Кроме перечисленных документов, значительное влияние на развитие рынка социальных услуг в сфере социального обслуживания оказал Федеральный

¹⁶ Распоряжение Правительства РФ от 8 июня 2016 № 1144-р. «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Поддержка доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере».

¹⁷ Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ.

закон «Об основах социального обслуживания»,¹⁸ который включил в систему социального обслуживания негосударственные организации, в том числе СОНКО, дал определения понятий «социальная услуга», «поставщик социальных услуг», «стандарт социальной услуги», определил механизм финансирования предоставления социальных услуг негосударственными организациями и др. [6, 7].

Принятие комплекса законодательных и нормативных правовых актов в целях регулирования некоммерческой деятельности на территории России привело к достаточно быстрому развитию сектора СОНКО. Темп роста в среднем по России с 2012 по 2019 гг. составил 111 %. По данным Росстата, в 2012 г. в Российской Федерации действовало 44,009 тыс. СОНКО, в 2014 – 132,086 тыс., в 2016 – 143,436; в 2018 – 140,247 тыс., в 2019 – 146,481 тыс., в 2020 г. – 128,685 тыс. СОНКО. Средняя численность работников, занятых в одной СОНКО, является стабильной на протяжении 2011–2020 гг. и составляет от 4 до 7 человек.¹⁹ Исключение – Москва, где средняя численность работников в СОНКО колебалась от 52 чел. в 2014 г. до 9,8 чел. в 2020 г. (табл. 1).

Сравнительный анализ данных свидетельствует о стабильном увеличении числа СОНКО в России (за исключением 2020 г. – года пандемии) и в то же время существуют значительные территориальные диспропорции по этому показателю, что свидетельствует, по нашему мнению, как о различной степени востребованности СОНКО в качестве альтернативы государственным учреждениям, неоднородности уровня государственной поддержки, так и о многообразии сценариев развития рынка социальных услуг в каждом конкретном регионе [8].

Статистика о деятельности СОНКО, собираемая Росстатом, несовершенна, труднообъяснима в связи с отсутствием детализации и практической невозможностью выделить сектор СОНКО, оказывающий те или иные конкретные услуги, в частности в сфере социальной защиты и социального обслуживания, что зачастую вызывает у исследователей и специалистов сомнения в ее достоверности.

Обобщение, анализ и распространение регионального опыта развития рынка социальных ус-

луг играют значительную роль для формирования «третьего» сектора, а также во избежание грубых ошибок, которые могут иметь отрицательные последствия для получателей социальных услуг и системы социальной защиты в целом. В целях демонополизации государственного сектора услуг и обеспечения доступа к ним СОНКО в субъектах РФ реализовывались пилотные проекты под эгидой Минэкономразвития РФ.

Однако представители некоммерческого сектора в числе наиболее сложных проблем и трудностей, с которыми они сталкиваются, называют отсутствие единой государственной политики поддержки развития некоммерческого сектора в целом и некоммерческих организаций, в частности, со стороны государственных и муниципальных органов власти. Общественники также отмечают несовершенство правовой базы и наличие многочисленных административных барьеров, тормозящих развитие этой сферы²⁰.

ВЫВОДЫ

Исследование автором общих и частных характеристик помощи и поддержки населения в России на разных исторических периодах показывает, что наибольшее количество общих черт присуще современной рыночной модели социальной защиты населения и модели общественного призрения на рубеже XIX - XX веков. Среди них можно выделить: законодательное оформление и регламентация системы помощи и поддержки, частных и общественных инициатив; осуществление территориальных подходов к социальной помощи и поддержке нуждающихся; децентрализация в области финансовой политики; оформление институциональных стандартов обслуживания; поддержка и развитие благотворительных форм помощи и поддержки; развитие и институализации страховых принципов системы помощи и поддержки и др.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что на современном этапе сформирована многогранная и многоуровневая модель системы социальной защиты населения с частно-государственными формами поддержки и помощи. Безусловно, что данная модель социальной защиты населения несовершенна и процесс ее реформирования не завершен, так как реалии общественной жизни постоянно меняются, появляются новые вызовы, которые заставляют си-

¹⁸ Федеральный закон «Об основах социального обслуживания» от 28 декабря 2013 г. №442-ФЗ.

¹⁹ Росстат. Эл.ресурс, rosstat.gov.ru, Основные сведения о деятельности СОНКО по РФ на основании форм №1-СОНКО; Доклады о деятельности и развитии СОНКО в 2013–2020 гг., Электронный ресурс Минэкономразвития России.

²⁰ Итоговый пресс-релиз X Юбилейного съезда некоммерческих организаций России. 11-13 февраля 2020 г.; Электронный ресурс Общественного союза некоммерческих организаций, rosngo.ru.

стему социальной защиты искать новые формы, виды, механизмы реагирования.

По мнению автора, вопрос о том, какая именно модель социальной защиты наиболее эффективна для развития России остается открытым. Прежде всего, она должна выстраиваться во взаимосвязи и взаимодействии со стратегическими целями и задачами экономического развития России.

Анализ законодательства показывает, что в настоящее время в основе законодательства о

социальной защите лежат рамочные федеральные законы, регулирующие отдельные формы и виды социальной поддержки: государственная социальная помощь, социальное обслуживание, трудовые пенсии, обязательное социальное страхование, и т.д. С точки зрения автора назрел вопрос о систематизации социального законодательства, в числе рекомендаций создание свода социальных законов, например, Социального кодекса.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. История российских социальных служб. Хронограф. Под общей редакцией Кареловой Г.Н.; Жукова В. И. М., 2002.
2. Никонова О.В., Маяцкая И.Н. Некоммерческий сектор социального обслуживания как ресурс развития человеческого капитала. Отечественный журнал социальной работы. 2018;(74):114-119.
3. Никонова О.В., Успенская Т.Н. Социально-экономическое положение и социальная защита социально уязвимых граждан мегаполиса // «Уровень жизни населения регионов России». 2017;(1):85-99.
4. Никонова О.В., Успенская Т.Н. Социально-экономическое положение социально уязвимых граждан мегаполиса: реальность и прогнозы. // Уровень жизни населения регионов России. 2016;(2):48-63.
5. Никонова О.В. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в системе социальной защиты населения. Труд и социальные отношения. 2022;(1):128-138.
6. Nikonova O.V., Mayatskaya I.N., Uspenskaya T.N., Korzhinek T.A. The measures of social and economic support of citizens in the Russian Federation: preferential categories of citizens. // Research journal of pharmaceutical, biological and chemical sciences, 2018. – Vol.9. – issue 3. – Pp.1433-1441.
7. Nikonova O.V., Uspenskaya T.N., Nazarova U.A., Voikina E.A. Features of remuneration of workers of social protection organizations in the Russian Federation: by the example of the city of Moscow. // The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC, September 2018 Special Edition, p. 2086-2093.
8. Nikonova O.V. The Development of the Social Protection System in the Context of Improving the Legal and Economic Status of Public Organizations in the Russian Federation. Astra Salvensis - review of history and culture, year VI, No. 12, 2018, p. 679-687.

REFERENCES

1. The history of Russian social services. Chronograph. Edited by Karelova G.N.; Zhukova V. I. M.; 2002. (In Russ.).
2. Nikonova O.V., Mayatskaya I.N. The non-profit sector of social services as a resource for the development of human capital. Domestic Journal of Social Work. 2018;3(74):114-119. (In Russ.).
3. Nikonova O.V., Uspenskaya T.N. Socio-economic situation and social protection of socially vulnerable citizens of the metropolis. The Standard of Living of the Population of the Regions of Russia. 2017;(1):85-99. (In Russ.).
4. Nikonova O.V., Uspenskaya T.N. Socio-economic situation of socially vulnerable citizens of the metropolis: reality and forecasts. The Standard of Living of the Population of the Regions of Russia. 2016;(2):48-63. (In Russ.).
5. Nikonova O.V. Resource management of the organization of the service sector: practical solutions. International Scientific and Practical conference "Public Administration and development of Russia: models and projects". Moscow: Prospect, 2017. (In Russ.).
6. Nikonova O.V., Mayatskaya I.N., Uspenskaya T.N., Korzhinek T.A. The measures of social and economic support of citizens in the Russian Federation: preferential categories of citizens. Research Journal of Pharmaceutical, Biological and Chemical Sciences. 2018;9(3):1433-1441. (In Russ.).
7. Nikonova O.V., Uspenskaya T.N., Nazarova U.A., Voikina E.A. Features of remuneration of workers of social protection organizations in the Russian Federation: by the example of the city of Moscow. The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC. September 2018 Special Edition, p. 2086-2093.
8. Nikonova O.V. The Development of the Social Protection System in the Context of Improving the Legal and Economic Status of Public Organizations in the Russian Federation. Astra Salvensis – Review of History and Culture. 2018;6(12)679-687.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Оксана Викторовна Никонова – кандидат экономических наук, доцент, начальник отдела анализа и контроля качества управления ресурсами ГАУ «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы», Москва, Россия

Oksana V. Nikonova – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of the Department of Analysis and Quality Control of Resource Management at the Institute for Further Professional Education of Social Workers, Moscow, Russia

<http://orcid.org/0000-0002-6270-5036>
oknikonova@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 05.10.2022; после рецензирования 15.10.2022, принята к публикации 18.10.2022.
Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 05.10.2022; revised on 15.10.2022 and accepted for publication on 18.10.2022.
The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-73-81

УДК 331.4

JEL J28; J81

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В КАТЕГОРИЯХ УНИВЕРСАЛЬНОЙ СХЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЭЛЕМЕНТОВ В СИСТЕМЕ

Н.А. Самарская

Всероссийский научно-исследовательский институт труда,
Уральский межрегиональный филиал
Екатеринбург, Россия

АННОТАЦИЯ

Исследование посвящено теоретико-методологическим вопросам трансформации охраны труда в условиях современной экономики. **Цель** – выявить особенности процесса трансформации охраны труда в условиях современной экономики в категориях универсальной схемы взаимодействия элементов в системе. **Объект** исследования – охрана труда. **Предмет** исследования – процесс трансформации охраны труда в условиях современной экономики. Используются **методы** категориально-системной методологии: контент-анализ и синтез научной литературы, метод универсальной схемы взаимодействия элементов в системе. **Научная новизна** исследования заключается в обосновании необходимости получения новых знаний с целью развития научной теории охраны труда, включающую совершенствование механизма оптимального и своевременного управления на элементы системы охраны труда. **Результатом** исследования является сформированная универсальная схема взаимодействия элементов в системе охраны труда в условиях современной экономики, с определёнными ресурсами и порядком взаимодействия элементов системы, необходимых для максимально эффективного процесса трансформации. Сделан **вывод**, что полученные результаты исследования могут быть использованы в научной деятельности с целью разработки методологических инструментов, позволяющих совершенствовать процесс трансформации охраны труда на всех уровнях управления в условиях развития современной экономики.

Ключевые слова: трансформация; охрана труда; современная экономика; цифровизация; универсальная схема взаимодействия; социально-экономическая система; элементы; категориальная схематехника; ресурсы; результат; эффект.

Для цитирования: Самарская Н.А. Трансформация охраны труда в категориях универсальной схемы взаимодействия элементов в системе. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):73-81. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-73-81.

ORIGINAL PAPER

TRANSFORMATION OF LABOR PROTECTION IN THE CATEGORIES OF THE UNIVERSAL SCHEME OF INTERACTION OF ELEMENTS IN THE SYSTEM

N.A. Samarskaya

FSBI "All-Russian Scientific Research Institute of Labor",
Ural Interregional Branch Yekaterinburg, Russia

ABSTRACT

The research is devoted to theoretical and methodological issues of labor protection transformation in the conditions of modern economy. **The purpose** of the paper is to identify the features of the process of transformation of labor protection in the conditions of the modern economy in the categories of a universal scheme of interaction of elements in the system. **The object** of the study is labor protection. **The subject** of the study is the process of transformation of labor protection in the conditions of the modern economy. **The methods** of categorical-system methodology are used: content analysis and synthesis of scientific literature, the method of the universal scheme of interaction of elements in the system. **The scientific novelty** of the research lies in the justification of the need to obtain new knowledge in order to develop a scientific theory of labor protection, including the improvement of the mechanism of optimal and timely management of the elements of the labor protection system. **The result** of the study is a formed universal scheme of interaction of elements in the labor protection system in the conditions of modern economy, with certain resources and the order of interaction of system elements necessary for the most effective transformation process. **The conclusion** is made that the obtained research results can be used in scientific activity in order to develop methodological tools that allow improving the process of labor protection transformation at all levels of management in the conditions of modern economy development.

Keywords: transformation; labor protection; modern economy; digitalization; universal scheme of interaction; socio-economic system; elements; categorical circuitry; resources; result; effect.

For citation: Samarskaya N.A. Transformation of labor protection in the categories of the universal scheme of Interaction of elements in the system. *Social and labor research*. 2022;49(4):73-81. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-73-81.

ВВЕДЕНИЕ

Своевременность и необходимость проведения настоящего исследования обусловлены отсутствием на сегодняшний день научного представления о процессе трансформации охраны труда с позиции системного подхода.

Анализ последних исследований и публикаций [1-9], определяющих аспекты трансформации ОТ в условиях современной экономики, выявил ряд проблем и недостатков, связанных с несовершенством понятийного аппарата, игнорированием методологических подходов, выявляющих сущность и характеристики объекта исследования, а также неполным осмыслением охраны труда как системного объекта, позволяющего определить, какие элементы могут быть включены в систему при разработке стратегического планирования и управления охраной труда для обеспечения ее результативной трансформации на государственном и корпоративном уровнях.

Между тем, результаты многочисленных исследований во многих областях знаний (психологии, биологии, экономике, управлении, кибернетике и др.) [10-15] указывают на то, что системный подход и его принципы используется широко и активно, эффективно и результативно, поскольку представляют возможность целостного отражения исследуемого феномена с учетом всех его компонентов, взаимосвязей и процессов.

В нашем исследовании охрана труда (исследуемый объект) рассматривается также как относительно единая, устойчивая система, проходящая этапы создания, функционирования, реорганизации и ликвидации. В этой связи представляется актуальным и своевременным применение системной методологии научного познания в отношении различных феноменов и явлений [14, 16], в том числе и в сфере охраны труда, находящейся в социально-экономической системе, в рамках которой происходят изменения и преобразования в зависимости от изменений внешней и внутренней среды, идет постоянный поиск эффективных методов и способов снижения уровней профессиональных рисков, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, повышения экономической безопасности и конкурентоспособности предприятий и организаций, стабилизации трудовых ресурсов, создания новых инновационных и высокоэффективных рабочих мест, повышения прибыли и рентабельности – всех этих и других ключевых показателей трансформации охраны труда, дающих импульс развитию и спо-

собствующих эффективному функционированию экономики.

Поскольку полноценная теория трансформации данной социально-экономической системы в научной литературе [17-24] представлена не в полной мере, мы сделали попытку исследовать охрану труда в контексте системного подхода, что позволяет сформировать целостное представление об изучаемом феномене. При этом предметом исследования является система взаимодействующих элементов охраны труда и их трансформация в условиях современной экономики.

ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Охрана труда, определяемая автором как «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, 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» [25, 26], переживает в настоящее время период масштабной трансформации. Коренным образом меняются подходы к выстраиванию основных процессов ее формирования, трансформации и методов управления, совершенствуется управленческий инструментарий, меняются бизнес-процессы, связанные с охраной труда [25-29].

Результатом трансформации могут быть как позитивные, так и негативные последствия [6, 16]. Поэтому прежде чем исследовать процесс и выявлять сущностные характеристики этого явления в сфере охраны труда, проведем категориальный анализ понятия «трансформация». В переводе с латинского «трансформация» – это «преобразование», «превращение», «видоизменение». Словари дают общие определения данного понятия: перемена вида, преобразование, превращение из одной формы в другую (табл. 1).

При этом ни один вышеупомянутый автор не определяет трансформацию как системный процесс, т. е. последовательную смену явлений, состояний в развитии чего-либо; совокупность последовательных действий для достижения какого-либо

Таблица 1 / Table 1

Определение понятия «трансформация», представленное в словарях / Definition of the concept of "transformation", presented in dictionaries

Понятие определения «трансформация» / The concept of "transformation"	Источник / Source
Перемена вида, преобразование, превращение	Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка ¹
Превращение, преобразование	Полный словарь иностранных слов, вошедших в употребление в русском языке ²
Преобразование, превращение одной формы в другую	Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка ³
Преобразование, превращение	Новый словарь иностранных слов ⁴
Перемена вида, формы чего-либо, преобразование, превращение	Большой словарь иностранных слов ⁵
Преобразование, превращение, изменение вида чего-нибудь	Толковый словарь иностранных слов Л. П. Крысина ⁶
Перемена вида, формы чего-нибудь, преобразование, превращение	Толковый словарь Ушакова ⁷
Превращение из одного в другое, преобразование	Толковый словарь Ожегова ⁸
Превращение, преобразование	Новый словарь русского языка ⁹
Преобразование структур, форм и способов экономической деятельности, изменение ее целевой направленности	Современный экономический словарь ¹⁰

Источник / Source: Составлено автором по результатам проведенного исследования / compiled by the author based on the results of the study.

¹ Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка. Чудинов А.Н., 1910.

² Полный словарь иностранных слов, вошедших в употребление в русском языке. Попов Ф., 1907.

³ Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка. Павленков Ф., 1907.

⁴ Новый словарь иностранных слов. by EdwART, 2009.

⁵ Большой словарь иностранных слов. Издательство «ИДДК», 2007.

⁶ Толковый словарь иностранных слов Л. П. Крысина. М: Русский язык, 1998.

⁷ Толковый словарь Ушакова. Д.Н. Ушаков. 1935–1940.

⁸ Толковый словарь Ожегова. С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. 1949–1992.

⁹ Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М., 2000.

¹⁰ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М., 1997.

результата, необратимых и взаимосвязанных изменений (как спонтанных, так и управляемых, как самоорганизованных, так и организуемых), результатом которых является переход в иное состояние объекта изменений [30, 34].

Одним из основных свойств системы, отражающих ее изменение, является движение, которое характеризуется скоростью, направлением, может иметь свой характер перемещения, и означает некоторое изменение системы в пространстве и во времени, выражаемое в количественных и качественных характеристиках. Процесс трансформации системы, прошедшей определенный путь развития, может иметь в качестве результата как позитивные, так и негативные изменения, которые могут выражаться в ее распаде и деградации [19, 24].

В нашем исследовании целью трансформации охраны труда является позитивный результат, а именно: образование положительных продуктов взаимодействия элементов охраны труда, позволяющих снижать уровни профессиональных рисков, показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников в процессе трудовой деятельности, приводя тем самым экономику предприятий и организаций на более высокий уровень развития и способствуя сохранению трудового потенциала страны в современных условиях развития общества.

Представим трансформацию охраны труда как процесс качественного преобразования социально-экономической системы, со сменой этапов и стадий развития охраны труда в зависимости от

изменений внешней и внутренней среды, которые оказывают на нее (систему ОТ) и развитие ее отдельных элементов существенное воздействие. Трансформация охраны труда позволяет реализовать целевую модель развития ее системы как совокупности связанных между собой социальных, экономических, организационных, технико-технологических, санитарно-гигиенических и других подсистем [6, 16, 31].

Поскольку охрана труда как социально-экономическая система нуждается в совершенствовании, автор предлагает сформировать методологическую базовую основу его новой концепции на основе следующих предложенных автором принципов:

- новизны (использования инновационных и высокотехнологичных разработок в области охраны труда, реализации инновационных решений);
- результативности (эффективности реализуемых мероприятий по охране труда, снижения количества несчастных случаев на производстве и уровня профессиональной заболеваемости, устранения или ограничения источников опасности);
- научности (раскрытия причинно-следственных связей между явлениями, процессами, событиями, а также использования только актуальной и современной информации, отвечающей современному уровню развития науки);
- современности (соответствия современным условиям развития экономики);

Определение понятия «трансформация», представленное в современных научных исследованиях / Definition of the concept of "transformation", presented in modern scientific research

Определение понятия «трансформация» / The concept of "transformation"	Автор исследования / Author of the study
«Трансформация – значительные качественные скачки в развитии общества, каждый из которых не продолжение развития общества, в прежнем направлении, а его радикальное изменение, возможно отрицающее предшествующий опыт. Такой характер движения присущ экономическим системам» [33]	Тоффлер Э.
«Трансформация – некоторый этап развития, скачок, знаменующий перерождение системы. Социально-экономические системы претерпевают изменения по двум направлениям: первое – по горизонтали, когда меняются в основном количественные характеристики системы (модернизация) и второе – по вертикали, когда меняются в основном качественные характеристики (трансформация)» [22]	Кириченко В.
«Трансформация – 1) реорганизация хозяйственной жизни при сохранении в неизменности социально-экономического устройства общества; 2) изменения в социально-экономической структуре общества, потребность в которых возникает тогда, когда исчерпывается потенциал самого социально-экономического строя» [26]	Максимов С.Н.
«Трансформация – изменение и преобразование системы. Изменение включает в себя не только значительные движения в структуре, но и мелкие вариации (деформации) – элементные или структурные» [17];	Дронов В.Т.
«Трансформация экономических систем – непрерывный процесс прогрессивного преобразования, превращения, видоизменения систем, причиной которого служит изменение, движение структурных элементов всех уровней (микро-, мезо-, макро-, мега-), их взаимосвязей и взаимопроникновений, поскольку такое развитие образует единый процесс» [19]	Зубенко С.А.
«Трансформация... основанное на всей предшествующей культуре и институтах формирование целей и предпочтений общества» [18]	Евстигнеева Л.П., Евстигнеев Р.Н.
«Трансформация – движение, описываемое изменением определенных характеристик макроэкономической системы, имеющее дополнительные ограничения по интенсивности, глубине, деятельности процесса. Это одна из форм движения, некоторая сторона движения системы во времени и в экономическом пространстве» [24]	Плотников Д.А.
«Трансформация – коренное преобразование экономической системы в результате изменений структуры, порядка системы» ¹	Шюллер А., Крюссельберг Х.-Г.
«трансформация – непрерывный процесс, суть которого заключается в качественных преобразованиях, изменениях форм способа хозяйствования; «транс» – это «через», «ция» – это движение, делание. Движение от формы к форме через отрицание старой формы и делание новой формы, т. е. через-отрицание-делание, есть транс-форма-ция, т.е. пере-об-раз-ование» ²	Осипов Ю.М.

Источник / Source: Составлено автором по результатам проведенного исследования / compiled by the author based on the results of the study.

¹ Анализ экономических систем [Текст]: основные понятия теории хозяйственного порядка и политической экономики / Ред. А. Шюллер, Х.-Г. Крюссельберг. - М. : Экономика, 2006. - 346 с.: ил.; 22 см. (Доклады по вопросам хозяйственного порядка ; № 7). Библиогр.: с. 346.

² Осипов Ю.М. Теория хозяйства. Начала высшей экономики. Учебник в 3 т. Т.3. М., Изд-во МГУ, 1998. – с. 294.

- оптимальности (достижения максимального результата при минимальных затратах);
- системности (структурированности системы охраны труда, взаимосвязи составляющих ее элементов, подчиненности организации всей системы охраны труда для достижения единой цели);
- динамичности (постепенного усиления развивающихся факторов, постоянного повышения требований к развитию системы).

Таким образом, исходя из общих определений и предложенных принципов, автором предлагается следующая трактовка понятия «трансформация охраны труда»: – это непрерывный процесс по комплексному преобразованию элементов системы ОТ и взаимосвязанных между собой по содержанию, срокам, ресурсам и месту проведения определенных действий по совершенствованию и развитию организационной, производственной, технико-технологической, экономической, социальной, управленческой структур на микро- и макро-экономическом уровнях с дальнейшей перспективой достижения краткосрочных и долгосрочных целей ОТ с положительным результатом и максимальными показателями эффективности в условиях изменяющейся внешней и внутренней среды.

ВОПРОСЫ МЕТОДОЛОГИИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Выделение в ходе трансформации системы охраны труда последовательности компонентов и этапов взаимодействия, выявление возможных трансформационных вариантов в зависимости от имеющихся в наличии ресурсов и элементного состава, является актуальной задачей, решение которой представляется возможным при применении категориального метода «Универсальная схема взаимодействия», разработанного профессором В.И. Разумовым и позволяющим исследовать любые процессы с точки зрения их сущности и природных аспектов.

Категориальная схематехника позволяет представить объект исследования – охрану труда в условиях современной экономики, как целостное, системное явление. Применение разумовской «Универсальной схемы взаимодействия» в контексте познания процессов трансформации ОТ будет осуществляться за счет интерпретации объекта исследования в категориях простой универсальной схемы взаимодействия элементов в системе с обратной связью.

Любой объект подразумевает наличие в нем процессов, обусловленных взаимодействием составляющих его элементов. В рамках метода Раз-

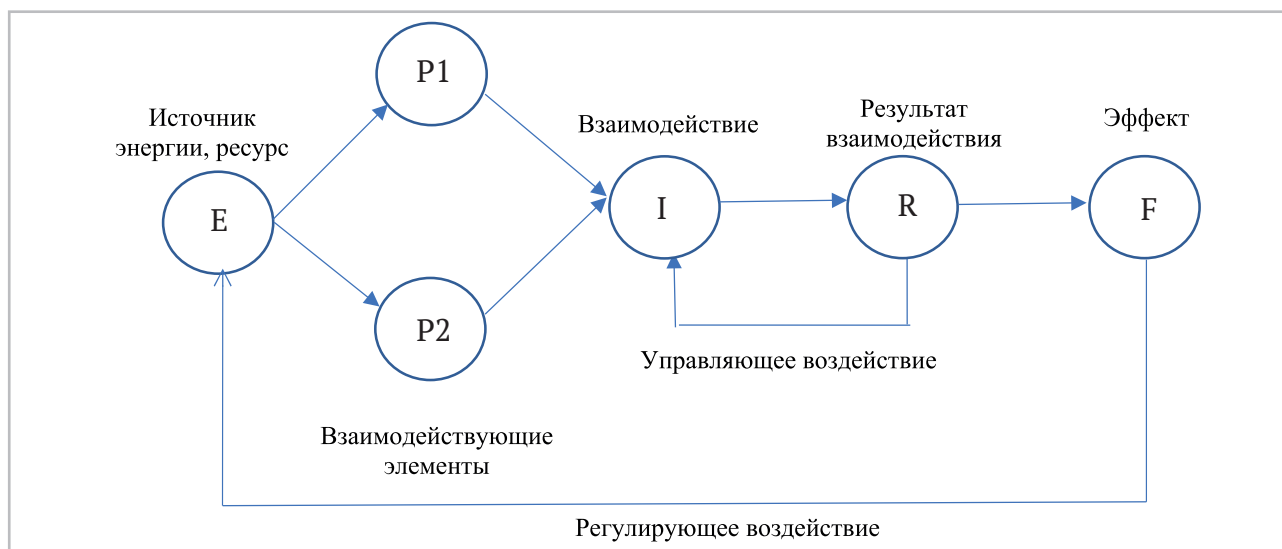


Рис. 1 / Рис. 1. Универсальная схема взаимодействия элементов в системе с обратной связью / Universal scheme of interaction of elements in a feedback system

Источник / Source: Боуш Г.Д. Методология научного исследования (в кандидатских и докторских диссертациях): учебник / Г.Д. Боуш, В.И. Разумов. Москва: ИНФРА-М, 2021. 227 с. DOI 10.12737/991914 / Boush G.D. Methodology of scientific research (for candidate and doctoral dissertations): textbook. Boush, V.I. Razumov. Moscow: INFRA-M; 2021. 227 p. DOI 10.12737/991914.

умова процесс определяется как набор элементов, число которых неограниченно, а последовательность этапов образует определенный стандарт, что позволяет определить требующиеся для достижения необходимого результата ресурсы (рис. 1).

Условия применения универсальной схемы взаимодействия элементов в системе, включающей в себя процесс, источник энергии, ресурс (E), элементы (P1, P2), взаимодействие (I), результат (R), эффект (F), следующие:

- возможность выделения в объекте хотя бы двух взаимодействующих элементов;
 - возможность выделения в объекте ресурса, выступающего в качестве источника для запуска присутствующих элементов определенного типа;
 - установление специфичности данного взаимодействия;
 - наличие результата взаимодействия (эффекта), который важен для окружения объекта.
- Содержание и логика метода «Универсальная схема взаимодействия» заключается в следующем:
- определяется источник ресурса или энергии;
 - выбираются элементы, образующие содержание процесса;
 - выявляются взаимодействия или реакции, в которую вступают элементы;
 - формируется результат или продукт, полученный в рамках взаимодействия элементов;
 - выявляется эффект, определяющий, как полученный результат влияет на объект и его окружение.

Эвристичность метода включает в себя следующие положения:

- формирование модели взаимодействия двух и более элементов в объекте с учетом требуемых ресурсов и заданного результата;
- анализ иных сценариев развития процесса и их последствий;
- исследование механизмов саморегулирования в объекте посредством добавления обратной связи.

Поскольку процесс трансформации охраны труда в условиях современной экономики требует управления, автор предложил простую универсальную схему взаимодействия элементов, добавив в систему отсутствующую, но крайне необходимую обратную связь.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Категориальный метод «Универсальная схема взаимодействия», с помощью которого система ОТ может быть подвергнута исследованию, представлен следующим категориями (рис. 2).

Процесс – взаимодействие элементов системы, в ходе которого исходное состояние преобразуется в качественно новое. Для охраны труда в качестве процесса выступает трансформация элементов системы ОТ.

Источник энергии – определенные виды ресурсов, которые служат источником энергии для взаимодействия элементов системы и ее преобразования в пределах рассматриваемого процесса. В нашем исследовании фигурируют все виды экономических ресурсов: трудовые, материальные, нематериальные, технологические, информационные (в том числе знания), финансовые, предпринимательский потенциал.



Рис. 2 / Рис. 2. Процесс трансформации охраны труда в категориях универсальной схемы взаимодействия элементов / The process of transformation of labor protection in the categories of the universal scheme of interaction of elements

Источник / Source: Составлено автором по результатам проведенного исследования / compiled by the author based on the results of the study.

Элементы – структурные части системы, вступающие во взаимодействие друг с другом в рамках рассматриваемого процесса и определяющие его содержание. К элементам системы ОТ в рамках применяемого метода относятся все виды мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности: правовые, социальные, экономические, организационные, технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные. Для эффективного взаимодействия элементов системы ОТ необходимы также максимально комфортные условия внешней (определяемой ресурсным потенциалом современной экономики) и внутренней (определяемой возможностями и ресурсами предприятия или организации для реализации мероприятий по охране труда) среды системы.

Взаимодействие – определенная реакция между элементами системы, обусловленная качеством элементов и ресурсов, обеспечивающая их взаимодействие, результатом которого является процесс трансформации ОТ.

Результат – образование продукта взаимодействия элементов. В нашем исследовании результатом взаимодействия элементов охраны труда в процессе трансформации в условиях современной экономики будет являться цифровизация процессов ОТ, позволяющая снижать уровни профессиональных рисков, показатели производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

Эффект – снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

работников; стабилизация трудовых ресурсов и устойчивость коллективов предприятий и организаций; новые высокоэффективные и инновационные рабочие места; повышение показателей конкурентоспособности, прибыли и рентабельности предприятий и организаций; повышение экономической безопасности государства и общества в целом, достижение других положительных показателей экономической и социальной эффективности в сфере ОТ. В качестве долгосрочного эффекта в качестве результирующего показателя трансформации охраны труда в пространстве и во времени может быть предложен переход экономики на новый уровень развития.

Оценивая уровень трансформации охраны труда, представленный в виде цифровизации наиболее значимых для обеспечения безопасности труда бизнес-процессов, руководитель предприятия или организации может воздействовать на тот или иной элемент системы охраны труда, развивая его с целью получения максимальной эффективности в сложившихся условиях экономики [6].

Таким образом, обладая необходимой информацией об имеющихся ресурсах и используемых элементах системы, государственные органы власти и руководство предприятий и организаций получают научно обоснованную методику управления процессами трансформации охраны труда.

ВЫВОДЫ

В процессе исследования были реализованы поставленные цель и задачи, а также определены перспективные исследования, связанные с

системным представлением феномена охраны труда и вопросов ее трансформации в условиях современной экономики.

В результате проведенного исследования с использованием категориального метода «Универсальная схема взаимодействия элементов» автором получены следующие результаты:

1. Уточнено определение понятия «трансформация охраны труда», а также предложены принципы трансформации ОТ, которые, по мнению автора, должны полностью определять методологическую базовую основу новой концепции совершенствования охраны труда как социально-экономической системы.

2. Построена универсальная схема взаимодействия с выявлением элементов на каждом ее этапе применительно к процессу трансформации охраны труда: источник формирования объекта (все виды экономических ресурсов, обеспечивающих ОТ на всех уровнях управления), взаимодействующие элементы (необходимые мероприятия по охране труда, проводимые в комфортных условиях внешней и внутренней среды предприятий и организаций), взаимодействие (процесс трансформации ОТ в условиях современной экономики), результат взаимодействия (цифровизация процессов охраны труда), эффект (положительные показатели экономической и социальной эффективности, влияющие на конкурентоспособность предприятий и организаций и экономическую безопасность общества и государства в целом).

3. Выявлено, что цель трансформации охраны труда в условиях современной экономики – как можно быстрее, с наименьшими временными и

материальными издержками перейти на современные цифровые технологии и автоматизировать процесс управления основными бизнес-процессами в сфере ОТ, что позволит добиться более высоких экономических результатов и наибольшей эффективности производственных процессов с точки зрения безопасности труда.

Представленный в исследовании метод в перспективе способен не только обеспечить дальнейшее развитие научной теории в области охраны труда, но с помощью разработанной на его основе модели трансформации ОТ помочь государственным органам власти, руководству предприятий и организаций реализовывать уже сейчас управленческие решения, связанные с обеспечением перехода охраны труда на более высокий уровень системной и организационной сложности.

В практическом плане применение результатов исследования позволяет продемонстрировать возможность использования метода «Универсальная схема взаимодействия» для дальнейшего развития профилактических мероприятий охраны труда, направленных на повышение конкурентных преимуществ, экономических результатов и социально значимых показателей как для предприятий и организаций, так и для общества в целом. Предложенная схема процесса трансформации охраны труда позволяет руководителям предприятий и организаций сформулировать и корректировать стратегические и оперативные планы деятельности, разрабатывать методику совершенствования системы охраны труда и в дальнейшем внедрять ее при принятии управленческих решений.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Бухт Румана, Хикс Ричард. Определение, концепция и измерение цифровой экономики // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2018. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-kontseptsiya-i-izmerenie-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 26.09.2022).
2. Волгин Н.А. Новые трансформации в труде как основа развития России и современных цивилизаций / Н. Волгин // Образование. Наука. Научные кадры. 2017;(3):83-89.
3. Динукова О.А. Управление охраной и безопасностью труда / О.А. Динукова, Н.Н. Гунько // Экономика и предпринимательство. 2022;(1138):1366-1371. DOI 10.34925/EIP.2022.138.1.272.
4. Кузнецова Е.А. Трансформация роли охраны труда в условиях глобализации экономики / Е.А. Кузнецова // Экономические отношения. 2020;10(3):743-766. DOI 10.18334/eo.10.3.110730.
5. Неволин В. С. Цифровая трансформация в сфере охраны труда / В. С. Неволин // Инновационные методы решения актуальных проблем наук о человеке и обществе в условиях цифровой трансформации жизни : материалы Международной научно-исследовательской конференции, Челябинск, 26 марта 2021 года. – Челябинск: Частное образовательное учреждение высшего образования «Международный Институт Дизайна и Сервиса», 2021;143-145.
6. Самарская Н.А. Трансформация охраны труда в условиях цифровой экономики / Н. А. Самарская // Экономика труда. 2022; 9(2):333-348. DOI 10.18334/et.9.2.114261.
7. Севастьянов Б.В. Трансформация критериев оценки эффективности систем управления охраной труда: традиционный и современный подходы / Б. В. Севастьянов, Д. М. Костин // Вестник ИжГТУ имени М.Т. Калашникова. 2017; 20(4):91-94. DOI 10.22213/2413-1172-2017-4-91-94.
8. Тимофеев С.С. Цифровое будущее охраны труда / С.С. Тимофеев, С.С. Тимофеева // XXI век. Техносферная безопасность. 2022;(7):1(25): 51-62. DOI 10.21285/2500-1582-2022-1-51-62.

9. Хомякова В.С. Трансформация парадигмы управления охраной труда / В.С. Хомякова // Образование в области безопасности жизнедеятельности и новых технологий: проблемы и перспективы развития: сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции, Чита, 25 марта 2021 года. – Чита: Забайкальский государственный университет, 2021;70-76.
10. Васин С.М. Трансформационная теория в динамике социально-экономических моделей общества // Известия ППГУ им. В.Г. Белинского. 2011;(24):247-250.
11. Клейнер Г.Б. «Мягкие» и «жесткие» системы в экономике // Системная экономика, экономическая кибернетика, мягкие изменения: сборник статей XVII Международной конференции. Санкт-Петербург, 2014; 6-12.
12. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и экономическая политика // Общественные науки и современность. 2007; (3):99-114.
13. Мельник М.С. Теоретические основы формирования системного подхода к оценке явлений социально-экономической динамики // Социальная политика и социология. 2010;6(60):113-129.
14. Рыбачук М.А. Системный подход к гармонизации страновой модели инновационного развития // Экономическая наука современной России. 2020;2(89):68-83.
15. Стеблякова Л.П. Применение системного подхода к изучению структурной трансформации экономики // Экономические науки: Научно-информационный журнал. 2007; 7(32).
16. Самарская Н. А. Формирование модели взаимосвязанных проблем исследования системы охраны труда категориально-символьным методом «Гексаграмма» // Экономика труда. 2022; 9(8):1307-1324. DOI 10.18334/et.9.8.115136.
17. Дронов В.Т. Трансформационный потенциал кооперативного мировоззрения // Закономерности и перспективы трансформации общества: материалы к V Междунар. Кондратьевской конференции / под ред. Ю.В. Яковца. М., 2004;(1):324.
18. Евстигнеева Л.П., Евстигнеев Р.Н. Постсоциалистическая трансформация в контексте современных экономических теорий. М., 1997. с. 17.
19. Зубенко С.А. Трансформация социально-экономических систем: тенденции и факторы // Вестник ТГУ. 2009. Выпуск 3 (71): 303-308.
20. Иванов П.Н. Сущностные характеристики трансформационных процессов в экономической системе // Социально-экономические явления и процессы. 2011;10(032):48-52.
21. Карпунина Е.К. Трансформация как способ развития экономической системы // Вестник ТГУ. 2011. Выпуск 4(96):27-35.
22. Кириченко В. Рыночная трансформация экономики: теория и опыт // Российский экономический журнал. 2000;(11-12):35.
23. Кондрашова И.С. Процессы трансформации социально-экономических систем в условиях новой экономики // Актуальные инновационные исследования: наука и практика. 2008;(1): 23-39.
24. Плотников Д.А. Направления трансформации экономической системы в России // Федерация. 2005;(3):56-58.
25. Зайцев В. Е. Цифровая экономика как объект исследования: обзор публикаций // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-kak-obekt-issledovaniya-obzor-publikatsiy> (дата обращения: 06.10.2022).
26. Максимов С.Н. Циклы и кризисы в социально-экономических преобразованиях России // Вестн. СПбГУ. Сер.5. СПб., 1996. Вып.3 (19):18.
27. Малинина Т.Б. Место цифровой экономики в социальном развитии человека и общества // Глобальный научный потенциал. – 2017;10(79):163-166.
28. Михайлов А. В. Влияние четвертой промышленной революции на трансформацию норм охраны труда / А.В. Михайлов // Вопросы трудового права. 2020;(11):48-54.
29. Паньшин Б.Н. Цифровая экономика: понятия и направления развития // Наука и инновации. 2019. №3 (193). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-ponyatiya-i-napravleniya-razvitiya> (дата обращения: 26.09.2022).
30. Огурцов А. П., Вайнберг Е. Н. Процесс / Гуманитарный портал: Концепты [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, 2002–2022 (последняя редакция: 16.07.2022). URL: <https://gtmarket.ru/concepts/7385> (дата обращения: 10.10.2022).
31. Самарская Н.А. Понятие «охрана труда»: новые подходы к конструированию дефиниции с помощью метода двухуровневой триадической дешифровки категории // Социально-трудовые исследования. 2022;3(48):35-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-35-45.
32. Стальнова А.С. Влияние цифровой трансформации на развитие правового регулирования трудовых правоотношений / А.С. Стальнова // Юридическая наука. 2022;(3):49-52.
33. Тоффлер Э. Третья волна / пер. с англ. М., 2002.
34. Степанова С.В., Толстогузов О.В. Трансформация региональной социально-экономической системы: концептуальная модель // Труды Карельского научного центра РАН. 2013;(5):12-21.

REFERENCES

1. Bukht Rumana, Hicks Richard. Definition, concept and measurement of the digital economy. Bulletin of International Organizations: Education, Science, New Economy. 2018;(2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-kontseptsiya-i-izmerenie-tsifrovoy-ekonomiki> (accessed on 26.09.2022).
2. Volgin N.A. New transformations in labor as the basis for the development of Russia and modern civilizations. Education. The Science. Scientific Personnel. 2017;(3):83-89. (In Russ.).
3. Dinukova O. A. Occupational health and safety management. Economics and Entrepreneurship. 2022;1(138):1366-1371. DOI 10.34925/EIP.2022.138.1.272. (In Russ.).
4. Kuznetsova E.A. Transformation of the role of labor protection in the conditions of economic globalization. Economic Relations. 2020;10(3)743-766. DOI 10.18334/eo.10.3.110730. (In Russ.).
5. Nevolin V. S. Digital transformation in the field of labor protection. Innovative methods of solving urgent problems of the sciences of man and society in the conditions of digital transformation of life: Materials of the International Research Conference, Chelyabinsk, March 26, 2021. Chelyabinsk: Private educational institution of Higher Education "International Institute of Design and Service", 2021;143-145. (In Russ.).
6. Samarskaya N.A. Transformation of labor protection in the digital economy. Labor Economics. 2022;9(2):333-348. DOI 10.18334/et.9.2.114261. (In Russ.).
7. Sevastyanov B.V. Transformation of criteria for evaluating the effectiveness of occupational safety management systems: Traditional and modern approaches. Bulletin of the M.T. Kalashnikov IzhSTU. 2017;20(4):91-94. DOI 10.22213/2413-1172-2017-4-91-94. (In Russ.).
8. Timofeev S.S. Digital future of labor protection. XXI century. Technosphere safety. 2022;(7):1(25):51- 62. DOI 10.21285/2500-1582-2022-1-51-62. (In Russ.).

9. Khomyakova V. S. Transformation of the paradigm of occupational safety management. Education in the field of life safety and new technologies: Problems and prospects of development: Collection of articles of the V All-Russian Scientific and Practical Conference, Chita, March 25, 2021. Chita: Zabaikalsky State University, 2021; 70-76. (In Russ.).
10. Vasin S.M. Transformational theory in the dynamics of socio-economic models of society. Izvestiya PGPU named after V.G. Belinsky. 2011;(24):247-250. (In Russ.).
11. Kleiner G.B. "Soft" and "hard" systems in economics. System economics, economic cybernetics, soft changes: Collection of articles of the XVII International Conference. Saint Petersburg, 2014; 6-12.
12. Kleiner G.B. System paradigm and economic policy. Social Sciences and Modernity. 2007;(3):99-114.
13. Melnik M.S. Theoretical foundations of the formation of a systematic approach to the assessment of the phenomena of socio-economic dynamics. Social Policy and Sociology. 2010;6(60):113-129. (In Russ.).
14. Rybachuk M.A. A systematic approach to the harmonization of the country model of innovative development. Economic Science of Modern Russia. 2020;2(89):68-83. (In Russ.).
15. Steblyakova L.P. Application of a systematic approach to the study of structural transformation of the economy. Economic Sciences: Scientific and Informational Journal. 2007;7(32). (In Russ.).
16. Samarskaya N. A. Formation of a model of interrelated problems of labor protection system research by the categorical-symbolic method "Hexagram". Labor Economics. 2022;9(8):1307-1324. DOI 10.18334/et.9.8.115136. (In Russ.).
17. Dronov V.T. Transformational potential of the cooperative worldview. Patterns and prospects of transformation of society: Materials for the V International. Kondratiev Conference. Ed. by Yu.V. Yakovets. M., 2004;(1):324. (In Russ.).
18. Evstigneeva L.P., Evstigneev R.N. Post-socialist transformation in the context of modern economic theories. M., 1997. p. 17. (In Russ.).
19. Zubenko S.A. Transformation of socio-economic systems: trends and factors. Bulletin of TSU. 2009;3(71):303-308. (In Russ.).
20. Ivanov P.N. Essential characteristics of transformation processes in the economic system. Socio-Economic Phenomena and Processes. 2011;10(032):48-52. (In Russ.).
21. Karpunina E.K. Transformation as a way of economic system development. Bulletin of TSU. 2011;4(96):27-35. (In Russ.).
22. Kirichenko V. Market transformation of the economy: Theory and experience. Russian Economic Journal. 2000;(11-12):35. (In Russ.).
23. Kondrashova I.S. Transformation processes of socio-economic systems in the new economy. Current Innovative Research: Science and Practice. 2008;(1):23-39. (In Russ.).
24. Plotnikov D.A. Directions of transformation of the economic system in Russia. Federation. 2005;(3):56-58. (In Russ.).
25. Zaitsev V. E. Digital economy as an object of research: review of publications. Issues of State and Municipal Management. 2019;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-kak-obekt-issledovaniya-obzor-publikatsiy> (accessed on 06.10.2022).
26. Maksimov S.N. Cycles and crises in socio-economic transformations of Russia. Vestnik. St. Petersburg State University = St. Petersburg State University Bulletin. Ser.5. SPb.; 1996;3(19):18. (In Russ.).
27. Malinina T.B. The place of the digital economy in the social development of man and society. Global Scientific Potential. 2017;10(79):163-166. (In Russ.).
28. Mikhailov A.V. The influence of the Fourth Industrial Revolution on the transformation of labor protection standards. Issues of Labor Law. 2020;(11):48-54. (In Russ.).
29. Panshin B.N. Digital economy: concepts and directions of development. Science and Innovation. 2019;3(193). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-ponyatiya-i-napravleniya-razvitiya> (accessed on 26.09.2022).
30. Ogurtsov A. P., Vainberg E. N. Process / Humanitarian portal: Concepts [Electronic resource]. Center for Humanitarian Technologies, 2002-2022 (last edition: 16.07.2022). URL: <https://gtmarket.ru/concepts/7385> (accessed on 10.10.2022).
31. Samarskaya N.A. The concept of "labor protection": New approaches to the construction of a definition using the method of two-level triadic decoding of a category. Social and Labor Research. 2022;3(48):35-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-35-45. (In Russ.).
32. Stalnova A.S. The impact of digital transformation on the development of legal regulation of labor relations. Legal Science. 2022;(3):49-52. (In Russ.).
33. Toffler E. The Third wave. Trans. from English M., 2002.
34. Stepanova S.V., Tolstoguzov O.V. Transformation of the regional socio-economic system: a conceptual model. Proceedings of the Karelian Scientific Center of the Russian Academy of Sciences. 2013;(5):12-21. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Самарская Надежда Александровна – кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора Уральского межрегионального филиала ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Екатеринбург, Россия
Nadezhda A. Samarskaya – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Deputy Director of the Ural Interregional Branch of the All-Russian Scientific Research Institute of Labor, 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 10.10.2022; после рецензирования 24.10.2022, принята к публикации 25.10.2022.
Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 10.10.2022; revised on 24.10.2022 and accepted for publication on 25.10.2022.
The author read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-82-88

УДК 331.5

JEL J01; J21; J28

ЭЛЕКТРОННЫЕ ПРАКТИКИ ФОРМАЛИЗАЦИИ ТРУДА
В РОССИИ

М.В. Сергеева

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования: вопрос формализации труда становится все более актуальным по мере развития цифровых технологий в связи с растущей сложностью определения статуса работника и его отношений с работодателем. В результате, труд значительной доли населения остается за чертой правового поля регулирования трудовых отношений. В этих условиях возрастает значимость реализуемых практик цифровизации для формализации труда. **Предметом** исследования являются электронные практики формализации труда в России. **Цель** статьи: исследование и систематизация электронных практик формализации труда в России. В статье используется системный подход к исследованию, применяются такие **методы** как анализ и синтез, в том числе метод анализа научных, нормативно-правовых и других источников. **Научная новизна** состоит в классификации основных электронных практик формализации труда, реализуемых на российском рынке труда с особым фокусом на роль пандемии. По **результатам** исследования сделаны следующие выводы: на территории России преобладают электронные практики формализации труда прямого воздействия, среди которых особенно выделяются меры пунитивного характера и практики введения в существующее законодательство новых форм занятости для расширения легальных «границ» понятия занятости населения. **Область применения** полученных результатов: практическая реализация результатов исследования позволит впоследствии использовать их не только в научных целях, но и в контексте планирования мероприятий в рамках мониторинга теневой занятости.

Ключевые слова: электронные практики формализации; формализация труда; рынок труда; цифровизация.

Для цитирования: Сергеева М.В. Электронные практики формализации труда в России. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):82-88. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-82-88.

ORIGINAL PAPER

E-FORMALITY PRACTICES IN THE RUSSIAN
LABOUR MARKET

M.V. Sergeeva

All-Russian Research Institute of Labor, Russia

ABSTRACT

Research **relevance:** The issue of labor formalization is becoming increasingly relevant as digital technologies develop due to the growing complexity of determining the status of an employee and his relationship with an employer. As a result, the work of a significant proportion of the population remains outside the legal field of regulation of labor relations. Under these conditions, the importance of ongoing digitalization practices for the formalization of labor is increasing. **The subject** of the study is e-formalization of labor in Russia. **The purpose** of the article: research and systematization of e-formalization of labor in Russia. The author applies a systematic approach to research, using **methods** such as analysis and synthesis, including the method of analysis of scientific, regulatory, and other sources. **The scientific novelty** lies in the classification of the main e-formalization practices of labor implemented in the Russian labor market with a special focus on the role of the pandemic. Based on the **results** of the study, the author draws the following conclusions: in Russia, the e-formalization practices of labor of direct influence prevails, among which are punitive measures and the practice of introducing new forms of employment into the current legislation for expansion of the legal "boundaries" of the concept of employment of the population are highlighted. **The application** of the research results: the practical implementation of the research results will subsequently allow them to be used not only for scientific purposes but also in the context of planning activities within the framework of shady employment monitoring.

Keywords: e-formalization; labor formalization; labor market; digitalization.

For citation: Sergeeva M.V. E-formalization in the Russian labor market. *Social and labor research*. 2022;49(4):82-88. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-82-88.

ВВЕДЕНИЕ

По мере развития цифровых технологий одной из ключевых проблем прогнозирования и регулирования рынка труда становится с каждым годом растущая сложность определения статуса работника и/или его отношений с работодателем

[1-2], в результате чего труд значительной доли населения остается за чертой правового поля регулирования трудовых отношений. В этих условиях возрастают роль и значимость электронных практик формализации труда, нацеленных на легализацию новых трудовых отношений и

форм занятости, прежде всего, в контексте получения правового признания статуса занятого.

ЭЛЕКТРОННЫЕ ПРАКТИКИ ФОРМАЛИЗАЦИИ ТРУДА: ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ И СФЕРА ПРИЛОЖЕНИЯ

В узком смысле формализация исходит из философского метода познания, предполагающего выявление и фиксацию формальной структуры экономических процессов и/или явлений [3]. В широком смысле формализацию часто используют для установления иерархических, причинно-следственных и прочих связей. К формализации также относят подведение каких-либо процессов и/или явлений под уже существующие формы, правила, нормы и т.д., то есть сведение и упорядочивание какой-либо информации, содержания, идей, процессов в конкретно выбранную форму.

Примером такой формализации является электронный документооборот, в частности переход к использованию формализованных электронных документов (счета-фактуры, товарные накладные и др.), формы и форматы которых были закреплены на законодательном уровне (ст. 9 Федерального закона от 6 декабря 2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»).

Что касается формализации труда, то речь идет о приведении «неформальных», то есть несоответствующих определенной форме отношений к определенным, стандартным, формальным. Такой подход, в частности, представлен в работах МОТ, уточняющих понимание электронных практик формализации как применение новых технологий в разрезе государственных программ и государственной политики с целью облегчения перехода к формальности [4].

Таким образом, под формализацией понимается процесс, посредством которого действия, ситуации, лица и/или организации, не признаваемые национальным законодательством, приобретают это правовое признание [5], а под электронными практиками формализации труда (далее – ЭПФ) подразумеваются практики использования современных технологий в целях стимулирования перехода от неформальной и/или теневой занятости к легально оформленным трудовым отношениям. Именно в таком ключе ЭПФ рассматриваются в Декларации министров труда и занятости стран БРИКС (июль 2021 г.)¹. Далее термин «электронные практики

формализации труда» используется именно в этом смысле.

ЭЛЕКТРОННЫЕ ПРАКТИКИ ФОРМАЛИЗАЦИИ ТРУДА: КЛАССИФИКАЦИЯ И АНАЛИЗ

МОТ предлагает классифицировать электронные практики формализации в разрезе проводимой политики по направлению оказываемого эффекта (прямого или косвенного) (рис. 1).

Важно отметить, что прямые и косвенные меры проводимой политики не являются взаимоисключающими. В связи с тем, что наше исследование сфокусировано на вопросах формализации рынка труда, рассмотрим электронные практики формализации трудовых отношений с учетом предложенной классификации.

Подразумевающие прямое воздействие на неформальную занятость, ЭПФ подразделяются на сдерживающие (ограничивают и способствуют уменьшению неформальной занятости) и стимулирующие (создают условия и мотивацию для легального оформления трудовых или гражданско-правовых отношений) практики. В отличие от стимулирующих практик, сдерживающий подход сложно классифицировать по объекту направленности действия (предприятия или физические лица), так как реализуемые практики в той или иной мере затрагивают и тех, и других.

СДЕРЖИВАЮЩИЕ ЭПФ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ КОНТРОЛЯ

Представленные ниже так называемые сдерживающие электронные практики формализации трудовых отношений носят преимущественно пунитивный характер и способствуют усилению контроля за трудовой и/или предпринимательской деятельностью граждан. Например, в списке наиболее частых и эффективных практик распознавания (детекции) неформальной занятости специалисты выделяют ЭПФ сбора, анализа и передачи информации, в том числе с запросом на проверку.

Одной из таких практик является реализация Федеральной целевой программы «Электронная Россия» (2002), нацеленная на повышение качества взаимной коммуникации между государством и обществом путем расширения доступа к информации о деятельности госорганов, повышения эффективности предоставления государственных и муниципальных услуг, внедрения единых стандартов обслуживания населения. Данная программа заложила основу для развития электронной платформы «Единый портал

¹ BRICS Labour and Employment Ministers' Declaration. July 2021. New Delhi. // BRICS Cooperation for Continuity, Consolidation and Consensus. – 2022. – URL: ff.cdr (brics2021.gov.in)



Рис. 1 / Fig. 1. Классификация электронных практик формализации (ЭПФ) в разрезе мер проводимой политики / Classification of e-formalization in the context of policy measures

Источник / Source: составлено автором по данным [4] / compiled by the author based on [4].

государственных услуг и функций (сокращенно Госуслуги) в 2010 г., одна из первых функций которой – сокращение транзакционных издержек в работе бюрократического аппарата госучреждений (благодаря цифровым технологиям значительно упростился доступ к юридическим и медицинским услугам, ускорился процесс получения необходимых документов или, наоборот, их подачи).

В результате в 2020 г. в разгар пандемии безработные могли регистрироваться на бирже труда без личного обращения в Центр занятости. Количество дистанционно поданных заявлений на получение статуса безработного составило в 2020 г. 3,2 млн, а спустя год их число выросло почти в 2,5 раза – до 7,7 млн заявлений.² Опыт 2020–2021 гг., отражающий повышение уровня зарегистрированной безработицы практически до уровня общей, показал, что данная оценка в значительной мере характеризует перетоки населения из неактивного в активное (и наоборот), и как следствие, из неформальной занятости в формальную (и наоборот). То есть все основания утверждать, что платформа Госуслуг является весьма эффективным инструментом для сбора информации о лицах с формально оформленным статусом занятого или безработного.

² Рассчитано авторами по данным портала «Работа в России». Официальный сайт портала «Работа в России». 2022. Режим доступа: https://analytics.trudvsem.ru/monitoring_mintrud/0/work-market-monitoring

Более того, на фоне пандемии COVID-19 функции данной платформы были расширены. С 1 января 2020 г. Федеральный закон № 439-ФЗ от 16 декабря 2019 г. возложил на работодателя организацию и процедуру перехода всех изъявивших желание сотрудников на электронные трудовые книжки (ст. 66.1 ТК РФ). Помимо сайта ПФР, информация о содержании трудовой книжки гражданина также отражается в Госуслугах, что упрощает контроль за трудовым поведением индивида (особенно в вопросах, связанных с выходом на пенсию).³ Единый портал Госуслуг также может быть использован для подачи заявки на государственную экспертизу условий труда. По данным Красовского В.О., в настоящее время ведутся работы по формализации санитарно-гигиенической информации о состоянии условий труда на предприятиях, что станет возможным только благодаря использованию цифровых технологий [6].

Использование мобильных банков, а также внесенные изменения в Налоговый кодекс РФ (ст. 86) обязали банки сообщать в Налоговую инспекцию информацию об открытии/закрытии счетов организациями, индивидуальными предпринимателями и физическими лицами,

³ Конюхова Е.В. Вся правда об электронных трудовых книжках. Инструкция для работодателей. Учебный центр СКБ Контур., 2022. Режим доступа: Электронные трудовые книжки с 2020 года: что делать работодателю (kontur.ru)

не являющимися индивидуальными предпринимателями,кладах и остатках по счетам и т.д. Усиление контроля за банковскими операциями увеличивает риски как для юридических, так и физических лиц быть пойманными в уклонении от уплаты налогов (ст. 199-199 УК РФ),⁴ что наказывается штрафом, исправительными работами, арестом и/или тюремным заключением (в зависимости от степени нарушения).

С целью усиления контроля над соблюдением трудового законодательства, в 2013 г. была создана онлайн площадка (электронный сервис Онлайн-инспекция.РФ) для упрощения процедур обращения и/или подачи жалобы, заявления в трудовую инспекцию, облегчения процессов общения и взаимодействия между федеральной инспекцией труда, работодателями и работниками. Несмотря на резкий рост обращений в Онлайн-инспекцию РФ на фоне кризисных состояний экономики в 2014–2016, 2020–2021 гг. и их последующий спад, можно отметить в целом положительную динамику числа поданных обращений в трудовую инспекцию через этот портал: если в 2013 г. было подано всего 792 обращения, то уже в 2014 г. – 35,6 тыс. обращений, а в 2021 г. – 54,6 тыс. обращений.⁵

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ЭПФ

В отличие от сдерживающих электронных практик формализации, стимулирующие практики можно разделить по направленности действия: на физических или юридических лиц.

Например, введенный Федеральный закон № 422-ФЗ от 27 ноября 2018 г.⁶ дал возможность физическим лицам, начиная с 1 января 2019 г., вести профессиональную и/или предпринимательскую деятельность при условии, что они на добровольной основе становятся плательщиками налога на профессиональный доход (встают на учет в налоговую инспекцию). Для физических лиц налоговая ставка составляет 4%. Эта процедура была сведена до пары минут посредством создания приложения «Мой налог», которое позволяет зарегистрироваться в качестве самозанятого менее, чем за 5 минут. В таком ключе данная практика представляется больше ориентированной на

физических лиц, нежели на организации, предприятия или индивидуальных предпринимателей. Так, по данным ФНС на 31 мая 2022 г. численность самозанятых составила 4716,172 тыс. человек, что в 6,7 раз больше аналогичных значений первого полугодия 2020 г. (702,495 тыс. человек по данным на 30 июня 2020 г.).⁷ Похожая ситуация в индивидуальном предпринимательстве: количество ИД, использующих налог на профессиональный доход, увеличивается значительно быстрее, чем общая численность «индивидуалов» (темпы прироста – 102,1% в год против 3,7% в год за 2020–2022 гг.). В результате, доля индивидуальных предпринимателей-плательщиков налога на профессиональный доход по данным на 31 мая 2022 г. составила 7,6% от их общего числа, в то время как в июне 2020 г. этот показатель составлял 2%.⁸

В качестве альтернативной практики формализации труда при стимулировании работодателей можно рассмотреть региональные мероприятия в рамках Комплексов мер по восстановлению численности занятого населения до допандемического уровня 2019 г. (в соответствии с п. 1.в Поручения Президента РФ от 8 июля 2020 г. № Пр-1081 «Перечень поручений по итогам обращения Президента к гражданам России»⁹).

В числе таких мероприятий, в частности: поддержка молодых специалистов и квалифицированных рабочих в Брянской области с помощью возмещения части затрат сельскохозяйственных товаропроизводителей; размещение публикаций о негативных последствиях сокрытия фактической заработной платы и ведения «теневого» бизнеса, о работодателях, допускающих нарушения трудового законодательства в части выплаты заработной платы и официального трудоустройства работников, в средствах массовой информации и на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в Костромской области; информирование руководителей хозяйствующих субъектов, использующих труд наемных работников, о последствиях неоформ-

⁴ Уголовный кодекс Российской Федерации. 2022. Режим доступа: УК РФ Статья 198. Уклонение физического лица от уплаты налогов, сборов и (или) физического лица - плательщика страховых взносов от уплаты страховых взносов \ КонсультантПлюс (consultant.ru)

⁵ Статистика по обращениям в трудовую инспекцию // Онлайн-инспекция РФ. 2022. Режим доступа: <https://xn--80akibcpcdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics>

⁶ Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018 N 422-ФЗ (последняя редакция). 2022. Режим доступа: Статья 10. Налоговые ставки \ КонсультантПлюс (consultant.ru)

⁷ Статистика для национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» // Федеральная налоговая служба. 2022. Режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html>

⁸ Рассчитано авторами по данным: Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства // Федеральная налоговая служба. 2022. Режим доступа: <https://ofd.nalog.ru/index.html>

Численность индивидуальных предпринимателей-плательщиков налога на профессиональный доход бралась по данным на 31 мая 2022, общая численность индивидуальных предпринимателей – на 10 июня 2022 года.

⁹ Поручение Президента РФ от 8 июля 2020 г. N Пр-1081 «Перечень поручений по итогам обращения Президента к гражданам России» // Официальный сайт Президента РФ. 2020. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/63625>

ленных трудовых отношений и использования «серых» и «черных» схем выплаты заработной платы; организация работы в Архангельской области телефона «горячей линии» по вопросам легализации заработной платы и трудовых отношений; поощрения добровольного выхода «из тени» и т.д.

Еще одной практикой, нацеленной на формализацию трудовых отношений, является введение в Трудовой кодекс¹⁰ понятия дистанционной (удаленной) работы. Несмотря на то, что изменение закона в рамках используемой классификации является примером косвенного воздействия на процессы формализации, описанное изменение трудового законодательства непосредственно связано как с рынком труда, в целом, так и с понятием занятости, в частности, что определяет прямой характер потенциального воздействия рассматриваемых нововведений на неформальную занятость.

Под дистанционной или удаленной работой, согласно ст. 312.1 ТК РФ, подразумевается выполнение трудовой функции в соответствии с трудовым договором посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей при условии нахождения работника вне местонахождения работодателя (то есть вне его прямого контроля). Во-многом, необходимость введения понятия дистанционной работы продиктовано кризисом пандемии COVID-19, в связи с чем большое количество работников было вынуждено работать из дома. На 1 июня 2020 г. численность занятых, работающих удаленно достигла своего пика – 2227,1 тыс. человек. К декабрю 2020 г. этот показатель упал до 1594,2 тыс. человек и продолжил снижаться вплоть до 2022 г. (по данным на 1 июня 2022 г. численность занятых удаленно составляет 79,2 тыс. человек.).¹¹

Таким образом, стимулирующие электронные практики формализации в Российской Федерации характеризуются созданием новых возможностей регистрации трудовых отношений и/или предпринимательской активности, что позволяет расширить спектр вариантов регистрации легальной деятельности.

КОСВЕННОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

По мнению ряда ученых, например, А.М. Панова, формализация рынка труда предполагает усиление роли формальных институтов в социально-трудовой сфере, что напрямую зависит от уровня их эффективности [7]. Многочисленные исследования отмечают отсутствие гибкости у формальных институтов труда РФ и большое влияние неформальных институтов на выбор человека в вопросах формализации труда. Например, Н.А. Пруель и Е.Е. Тарандо выявили среди граждан, осуществляющих трудовую деятельность без ее должного оформления, преобладание негативного отношения к процессам формализации, особенно у тех, для которых неоформленная самозанятость является единственным источником дохода [8]. Лица данной группы с большой осторожностью относятся к государственным инициативам в сфере труда. А.М. Панов также выделил доминирующую роль неформальных институтов в трудовом поведении населения.

Анализируя косвенное воздействие практик формализации на сокращение асимметрии между формальными и неформальными институтами, отметим выгоды материального и нематериального (нравственного, духовного) характера, которые приобретает гражданин, регистрируя свою трудовую деятельность. К ним, например, относятся минимальная заработная плата и меры по охране труда [9–11], пенсионные и программы здравоохранения [12] и т.д. Однако большая доля занятого населения России низко оценивает уровень своего богатства и располагаемой силой/властью вне зависимости от своего статуса. Неформальность не ассоциируется с какими-либо негативными проявлениями социального статуса. Более того, именно с неформальной занятостью связывается увеличение финансовых выгод населения [12]. Более того, количество респондентов, желающих оформить трудовые отношения надлежащим по законодательству образом, сокращается быстрыми темпами (в период 2011–2019 гг. этот показатель сократился вдвое), при росте негативной оценки деятельности государства в сфере труда (в 2019 г. – более 2/3 всех респондентов против 1/3 в 2011 г.) [13].

Сенсационными стали результаты исследования 2019 г., показавшие обесценивание понятия социально значимого труда для большинства респондентов на фоне значительного сокращения численности опрошенных, скрывающих свой статус как неформально занятых в силу чувства стыда. Напротив, большинство подчеркнуто лояль-

¹⁰ Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 № 407. 2022. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_570070/

¹¹ Получено авторами по данным портала «Работа в России» Официальный сайт портала «Работа в России». 2022. Режим доступа: https://analytics.trudvsem.ru/monitoring_mintrud/0/work-market-monitoring

но относится к «неформалам», что указывает на появление «культуры неформальной занятости» [13], в числе возможных причин повсеместного развития которой – цифровизация экономики, способствующая возникновению новых идей о труде [14], рост трудовой мобильности [15], нестабильная занятость молодежи, обусловленная разрывом между проводимой в стране образовательной и экономической политикой [16].

На фоне сильного влияния неформальных институтов на трудовое поведение населения, наиболее перспективной представляется реализация таких практик формализации, которые бы соответствовали поведению населения с точки зрения действия неформальных институтов (стереотипов, привычек, представлений, ценностей и т.д.), но в условиях функционирования формальных институтов.

В качестве такого примера рассмотрим введение в ст. 217 Налогового кодекса РФ пункта № 70, предполагающего «налоговые каникулы» для физических лиц, занятых в сфере по уходу за детьми и/или больными, репетиторства, в сфере по уборке помещений и ведению хозяйства. Уведомление налоговой инспекции о «самозанятости» в каком-либо из данных видов деятельности предполагало освобождение от уплаты налога с доходов в 2017 и 2018 гг.¹² Позднее, в соответствии с Федеральным законом № 422-ФЗ от 27 ноября 2018 г.,¹³ эти физические лица приобрели статус «самозанятых» и были вынуждены начать платить налог на профессиональный доход. И если в 2017 г. их численность составляла

73,7 тыс. человек, то к 2019 г. превысила отметку в 330 тыс. человек,¹⁴ что говорит об успешной практике формализации трудовых отношений для лиц данной категории.

ВЫВОДЫ

В числе исследуемых электронных практик формализации труда особенно выделяются сдерживающие практики, отличающиеся пунитивным характером воздействия, поскольку они способствуют усилению контроля за трудовой и/или предпринимательской деятельностью граждан. Среди стимулирующих практик большее распространение имели практики создания новых форм занятости, нацеленных на расширение легальных «границ» понятия занятости населения. В целом, можно отметить высокий уровень влияния неформальных институтов на трудовое поведение, в том числе, в отношении к формализации труда.

По результатам исследования сделаны следующие выводы: на территории России преобладают электронные практики формализации труда прямого воздействия, среди которых особенно выделяются меры пунитивного характера и практики введения в существующее законодательство новых форм занятости для расширения легальных «границ» понятия занятости населения. Практическая реализация результатов исследования позволит впоследствии использовать их не только в научных целях, но и в контексте планирования мероприятий в рамках мониторинга теневой занятости.

¹² Налоговые каникулы для самозанятых граждан // Федеральная Налоговая Служба. 2022. Режим доступа: Налоговые каникулы для самозанятых граждан | ФНС России | 92 город Севастополь (nalog.gov.ru)

¹³ Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018 N 422-ФЗ (последняя редакция). 2022. Режим доступа: Стаття 10. Налоговые ставки \ КонсультантПлюс (consultant.ru)

¹⁴ Самозанятость в Российской Федерации. Защита прав Самозанятых. Статистика // Центр поддержки самозанятых. 2022. Режим доступа: Статистика – Самозанятость в РФ. Защита прав самозанятых. (sznpd.ru)

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Burchell B., Deakin S., Honey S. The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment. University of Cambridge. 1999. 103 p.
2. Измайлова М.А. Влияние цифровой экономики на трансформацию рынка труда и формирование новых моделей бизнеса. Экономика промышленности. 2018; 11(3):296-304. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2018-3-296-304>
3. Пономарева С.И. Методологические проблемы формализации экономической теории. Journal of New Economy. 2016; 1(63):17-22.
4. Williams C. E-formalization in Europe. International Labour Organisation. 2021. 69 p. ISBN: 9789220351673
5. Bruce J.W., Garcia-Bolivar O., Roth M., Knox A. et al. Land and Business Formalization for Legal Empowerment of the Poor: Strategic Overview. United States Agency for International Development. 2007. 201 p.
6. Красовский В.О. Алгоритмы формализации и моделирования гигиенической информации об условиях труда. Международный научно-исследовательский журнал. 2020; 4-1 (94):112-118. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.94.4.018>
7. Панов А.М. Тенденции формализации занятости и безработицы на рынке труда региона (на примере Вологодской области). Экономика труда. 2014; 7(17):1-12.

8. Freeman R.B. Labor Market Institutions Around the World, CEP Discussion Paper No 844, LSE, 2008, ISBN 978-0-85328-219-8.
9. Winfried K., Leonardi M., Nunziata L. Labour Market Institutions and Wage Inequality. 2005. 44 p.
10. Zimmerman S. Labor Market Institutions and economic mobility, Economic Mobility project, An Initiative of the Pew Charitable Trusts. 2022. 21 p.
11. Арнания-Кепуладзе Т. Г. Рынок труда как система формальных и неформальных институтов. International Scientific and Practical Conference World science. 2018; 6(34):38-42. https://doi.org/10.31435/rsglobal_ws/12062018/5868
12. Zudina A.A. Where does informal employment lead? Subjective social status approach. Centre for Labour Market Studies. NRU Higher School of Economics. 2013. 33 p.
13. Белов Е.А. Неформальная занятость населения в контексте изменения культуры труда. Вестник экономики, права и социологии. 2020;(3):131-134.
14. Четырова Л.Б. Трансформация труда в постсовременном мире: ресурсы интеграции этнической трудовой культуры (на примере Тувы и Калмыкии). Новые исследования Тувы. 2019; (3):77-88. <https://doi.org/10.25178/nit.2019.3.7>
15. Анисимов Р.И. Нестандартный труд: кто в выигрыше? Теоретико-методологический анализ подходов к изучению нестандартной трудовой занятости. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2019;19(3):543-552. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-3-543-552>
16. Волчик В.В., Маслокова Е.В. Нестабильность занятости и поведенческие предпочтения выпускников университетов. Журнал институциональных исследований. 2020;12(4):112-125. <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.4.112-125>

REFERENCES

1. Burchell B., Deakin S., Honey S. The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment. University of Cambridge. 1999. 103 p.
2. Izmailova M.A. The impact of digital economy on the transformation of the labor market and forming new business models. Russian Journal of Industrial Economics. 2018;11(3):296-304. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2018-3-296-304> (In Russ.).
3. Ponomareva S.I. Methodological problems of formalization of economic theory. Journal of New Economy. 2016;1(63):17-22. (In Russ.).
4. Williams C. E-formalization in Europe. International Labour Organisation. 2021. 69 p. ISBN: 9789220351673
5. Bruce J.W., Garcia-Bolivar O., Roth M., Knox A. et al. Land and Business Formalization for Legal Empowerment of the Poor: Strategic Overview. United States Agency for International Development. 2007. 201 p.
6. Krasovsky V.O. Formalizing and modeling algorithms of health-related information on labour conditions. International Scientific Research Journal. 2020;4-1(94):112-118. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.94.4.018> (In Russ.).
7. Panov A.M. Trends of employment-unemployment formalization on the regional labour market. Journal of Labour Economy. 2014; 7(17):1-12. (In Russ.).
8. Freeman R.B. Labor Market Institutions Around the World, CEP Discussion Paper No 844, LSE, 2008, ISBN 978-0-85328-219-8.
9. Winfried K., Leonardi M., Nunziata L. Labour Market Institutions and Wage Inequality. 2005. 44 p.
10. Zimmerman S. Labor Market Institutions and economic mobility, Economic Mobility project, An Initiative of the Pew Charitable Trusts. 2022. 21 p.
11. Arnania-Kepuladze T. Labour market as a system of formal and informal institutions. International Scientific and Practical Conference World science. 2018;6(34):38-42. https://doi.org/10.31435/rsglobal_ws/12062018/5868 (In Russ.).
12. Zudina A.A. Where does informal employment lead? Subjective social status approach. Centre for Labour Market Studies. NRU Higher School of Economics. 2013. 33 p.
13. Belov E.A. Informal employment in the context of changing work culture. The Review of Economy, the Law and Sociology. 2020;(3): 131-134. (In Russ.).
14. Chetyrova L.B. The transformation of work in the postmodern world: resources for integrating ethnic work culture (the case of Tuva and Kalmykia). Novye issledovaniia Tuvy = The New Research of Tuva. 2019;(3):77-88. <https://doi.org/10.25178/nit.2019.3.7> (In Russ.).
15. Anisimov, R.I. Non-standard work: Who wins? Theoretical-methodological analysis of the approaches to the study of non-standard employment. RUDN Journal of Sociology. 2019; 19 (3): 543-552. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-3-543-552> (In Russ.).
16. Volchik V.V., Maslyukova E.V. Employment Insecurity and Behavioral Preferences of University Graduates. Journal of Institutional Studies. 2020;12(4):112-125. <https://doi.org/10.17835/2076-6297.2020.12.4.112-125> (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Мария Вячеславовна Сергеева – кандидат экономических наук, научный сотрудник Отдела рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Mariya V. Sergeeva – Cand. Sci. (Econ.), Researcher of the Labor Market Department, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2026-325X>
 msergeeva@vcot.info

*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 26.09.2022; после рецензирования 8.10.2022, принята к публикации 10.10.2022.
 Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 26.09.2022; revised on 8.10.2022 and accepted for publication on 10.10.2022.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-89-100

УДК 331.104, 331.215.1, 331.215.7, 331.5

JEL H51; J23; J31

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ:
ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

А.Л. Сафонов, А.В. Рагозин, С.А. Глазунова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Рассмотрены проблемы кадрового обеспечения российской системы здравоохранения, влияние общего уровня финансирования, реформы оплаты труда, уровня профессиональной подготовки на динамику занятости врачей, среднего и младшего медицинского персонала. **Цель** работы – определение основных тенденций в области кадрового обеспечения отрасли и оценка степени влияния на работников здравоохранения факторов, связанных с размерами государственных расходов и эффективностью системы оплаты труда.

Исследование проведено с использованием **методов** статистического и контент-анализа нормативных документов, научной литературы и интернет-источников. **Новизна работы** состоит в наблюдении циклического характера занятости в сфере здравоохранения в период 1990–2020 гг., который имел пики роста занятости в периоды увеличения расходов на оплату труда и пики падения, приходившиеся на периоды экономических кризисов. По результатам исследования установлено влияние условий найма и размера госрасходов на изменения уровня занятости в здравоохранении. Сделаны **выводы** об актуальности повышения окладов и стандартизации стимулирующих выплат и надбавок работникам здравоохранения, перехода на прямое бюджетное финансирование отрасли. На практике полученные **результаты** исследования могут использоваться при усовершенствовании системы оплаты труда и управления кадровым потенциалом в здравоохранении в условиях текущих потребностей общества.

Ключевые слова: кадровый потенциал здравоохранения; система оплаты труда; медицинские работники; рынок труда.

Для цитирования: Сафонов А.Л., Рагозин А.В., Глазунова С.А. Кадровый потенциал системы здравоохранения РФ: вопросы формирования и тенденции развития. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):89-100. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-89-100.

ORIGINAL PAPER

PERSONNEL POTENTIAL OF THE HEALTHCARE SYSTEM
OF THE RUSSIAN FEDERATION: ISSUES OF FORMATION
AND DEVELOPMENT TRENDS

A.L. Safonov, A.V. Ragozin, S.A. Glazunova

Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russia

ABSTRACT

The problems of staffing the Russian healthcare system, the impact of the general level of financing, the wage reform, and the level of professional training on the employment dynamics of doctors, mid-level and junior healthcare personnel are considered. **The purpose** of the paper is to identify the main trends in the field of staffing in the industry and to assess the degree of influence on healthcare workers of factors related to the size of government spending and the effectiveness of the remuneration system. The study was conducted using **methods** of statistical and content analysis of regulatory documents, scientific literature and Internet sources. **The novelty of the study** consists in observing the cyclical nature of employment in the healthcare sector in the period 1990-2020, which had peaks of employment growth during periods of increased labor costs and peaks of decline during periods of economic crises. According to the results of the study, the influence of employment conditions and the amount of government spending on changes in the level of employment in healthcare has been established. **Conclusions** are drawn about the relevance of salary increases and standardization of incentive payments and allowances to healthcare workers, the transition to direct budget financing of the industry. In practice, the obtained research **results** can be used to improve the system of remuneration and management of human resources in healthcare in the context of the current needs of society.

Keywords: healthcare personnel potential; wage system; healthcare workers; labor market.

For citation: Safonov A.L., Ragozin A.V., Glazunova S.A. Personnel potential of the healthcare system of the Russian Federation: Issues of formation and development trends. *Social and labor research*. 2022;49(4):89-100. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-89-100.

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда в здравоохранении в значительной степени зависит от расходов государства, поскольку оказание неотложных медицинских услуг в нашей стране является одной из фундаментальных гарантий гражданам. Более того, по мере старения общества государство вынуждено брать на себя гарантии по уходу за лицами старшего поколения, которые в значительной части реализуются посредством оказания специализированных медицинской помощи и ухода.

Одним из важнейших факторов, влияющих на эффективность оказания услуг населению в области здравоохранения, является кадровый потенциал отрасли [1], напрямую зависящий от условий труда и, особенно, от уровня заработной платы [2]. Каковы же основные тенденции в кадровом обеспечении отрасли? Какова степень влияния на работников здравоохранения факторов, связанных с размерами госрасходов и эффективностью системы оплаты труда?

Для того чтобы попытаться ответить на эти и другие вопросы проанализируем динамику изменений рынка труда здравоохранения за 2005–2020 гг. по следующим основным параметрам: численности персонала (в том числе по группам медработников и основным медицинским специальностям), уровню оплаты и удовлетворенности условиями труда.

ДИНАМИКА ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

Занятость в любой отрасли зависит от объемов спроса и расходов на ее услуги. На представленном графике расходов средств Федерального фонда обязательного медицинского страхования (рис. 1) видно, что их объем последовательно увеличивался [3].

В 1990–1995 гг. численность занятых в здравоохранении приросла на 200 тыс. человек, что, в первую очередь, связано с его переходом на рыночные отношения и передачу от централизованных органов управления непосредственно лечебно-профилактическим учреждениям функций по управлению персоналом, ведению бухгалтерии, осуществлению закупок и иной административно-хозяйственной деятельности. Увеличившийся до пикового значения – 4 млн 625 тыс. кадровый контингент отрасли, в 2015 г. начинает сокращаться и в 2018 г. уменьшается до 4,4 млн человек (рис. 2).

Начиная с 1995 г. в России наблюдается также рост общей численности врачей всех специальностей (за исключением периода с 2011 г. по

2015 г., когда число врачей сократилось на 9,6% – до 673 тыс. человек). Если в 1995 г. по данным Росстата она составляла 653,7 тыс. человек, то на конец 2020 г. – 737,4 тыс. человек, увеличившись на 12,8% (рис. 3).

В 2007–2020 гг. в российском здравоохранении зафиксировано два последовательных цикла снижения и роста численности врачей (рис. 3). В 2007 г. в рамках реализации новой системы оплаты труда (далее НСОТ) введено понятие базовых окладов по профессионально-квалификационным группам в зависимости от уровня образования и началось применение стимулирующих надбавок (как основного элемента заработной платы, призванного повысить производительность труда и его качество).

В 2012 г. Указом Президента № 512 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» были утверждены показатели¹ достижения индикаторов в оплате труда по отдельным категориям работников бюджетной сферы по отношению к средней заработной плате по субъектам РФ [4]. Если переход на НСОТ в 2008 г. привел к росту численности врачей, то введение новых (повышенных) показателей по заработной плате имело разнонаправленный характер (рост до 2014 г., затем резкое снижение, а с 2016 г. вновь восстановительный рост).

Приведенные выше данные свидетельствуют о том, что рынок труда врачей в здравоохранении имел как минимум три относительно самостоятельных цикла изменения их численности.

Подобное волновое движение мы видим и в отношении среднего медицинского персонала (рис. 4).

Результаты исследования показали, что колебательные циклы занятости в организациях здравоохранения практически совпадают с динамикой занятости врачей (рис. 2, 3), а влияние профессиональной подготовки врачебных кадров на данные циклы минимально, о чем свидетельствуют графики выпуска специалистов высшего и среднего звена (рис. 5).

После спада выпуска специалистов среднего звена в 2012–2014 гг., их численность в медорганизациях напротив стала увеличиваться. При этом изменения в численности выпускников колебались в пределах плюс/минус 10 тыс. человек, а численности персонала данной категории – в пределах 90–100 тыс. человек, т. е. влияние фак-

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».

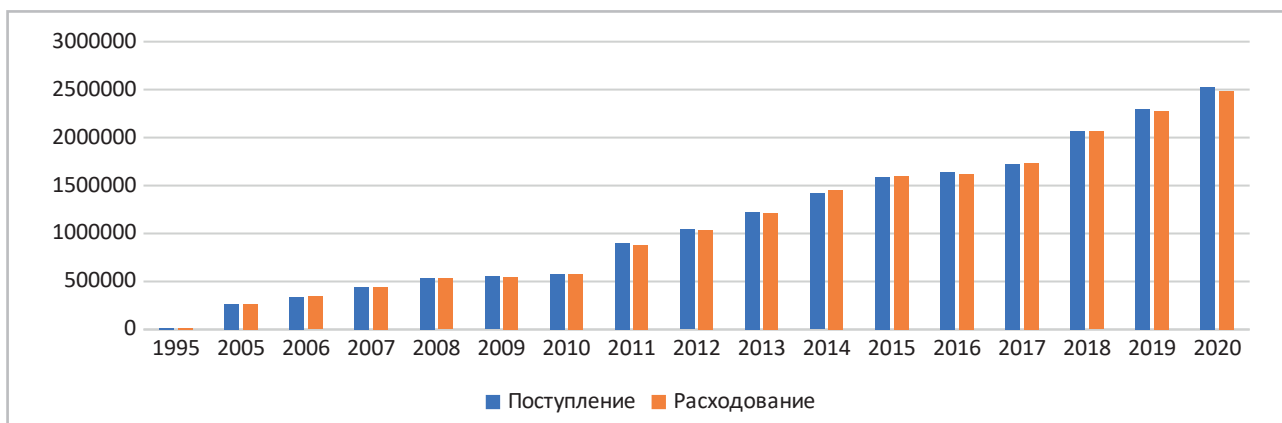


Рис. 1 / Fig. 1. Поступление и расходование средств ТФОМС / Receipt and expenditure from the territorial compulsory medical insurance fund

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2021.pdf>

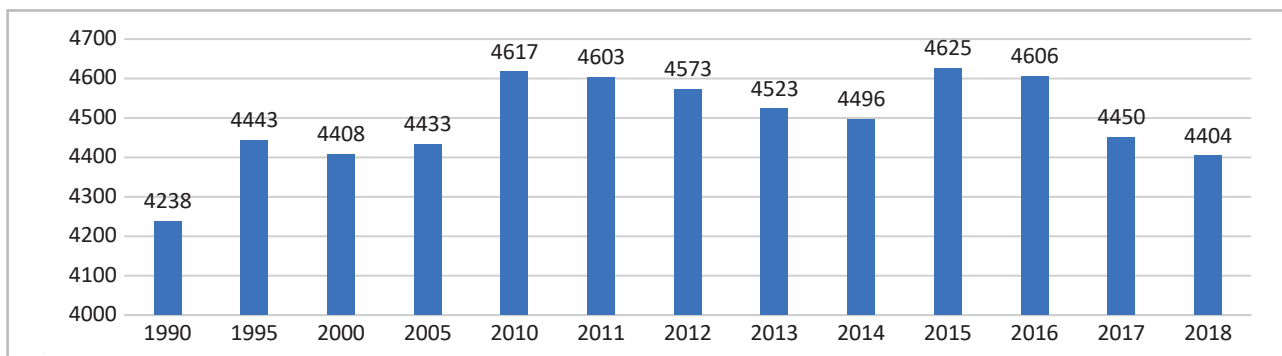


Рис. 2 / Fig. 2. Всего занятых в здравоохранении, тыс. чел. / Total employed in healthcare, thousand people

Источник / Source: составлен авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. <https://gks.ru/folder/210/document/13218>.

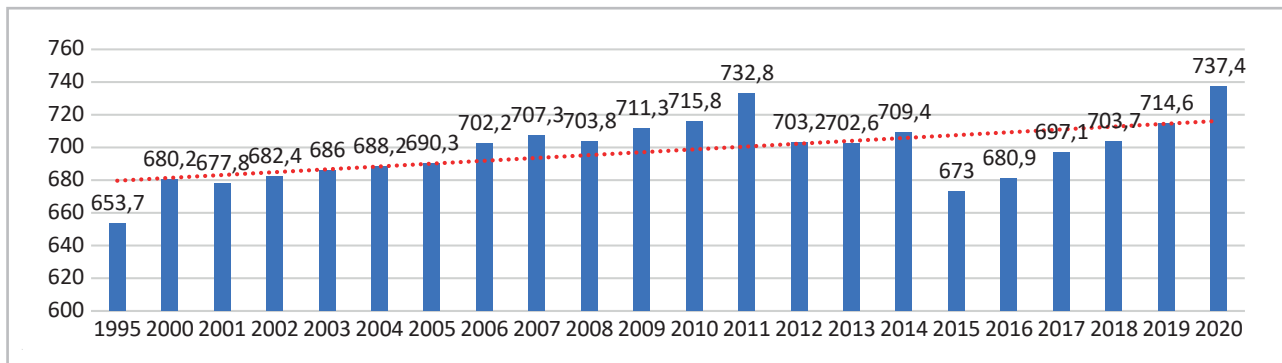


Рис. 3 / Fig. 3. Численность врачей всех специальностей (физических лиц) в организациях, оказывающих медицинские услуги, на конец года (1995–2020 гг.) / Number of doctors of all specialties (individuals) in organizations providing medical services, at the end of the year (1995–2020)

Источник / Source: составлен авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat <https://gks.ru/folder/210/document/132188>.

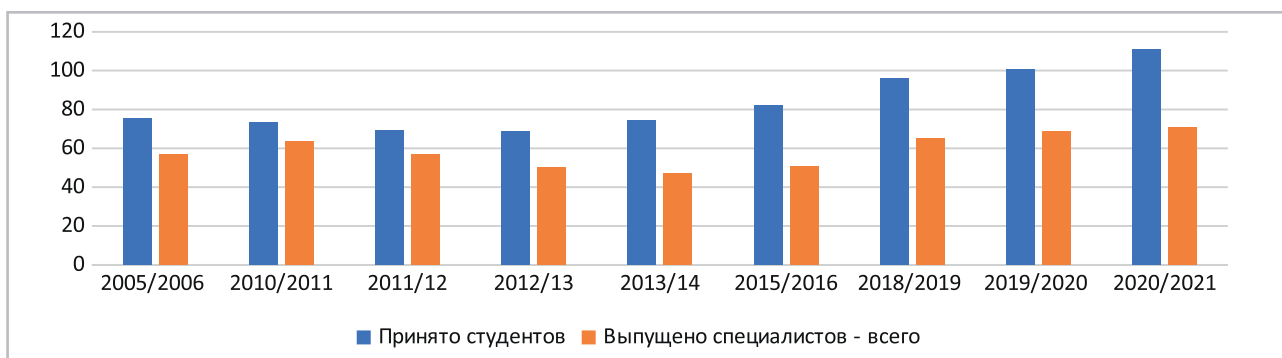


Рис. 4 / Fig. 4. Численность среднего медицинского персонала, всего / Number of mid-level healthcare workers, total

Источник / Source: составлен авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat <https://gks.ru/folder/210/document/132188>.

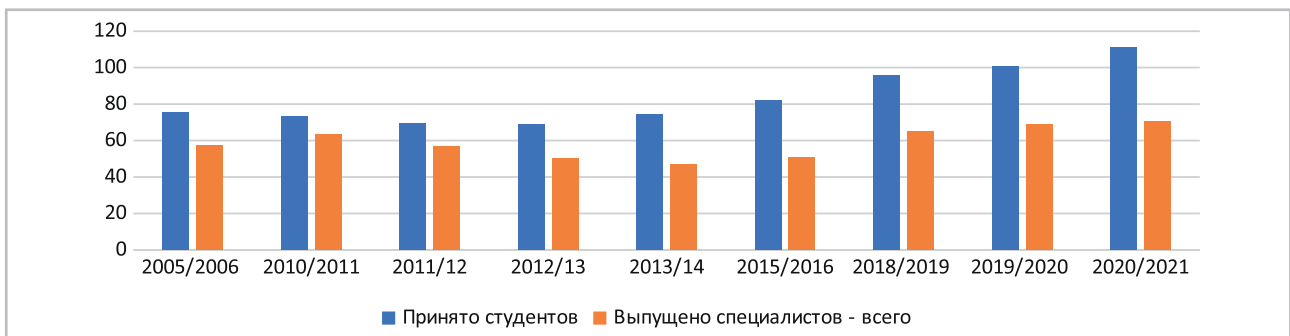


Рис. 5 / Fig. 5. Подготовка специалистов среднего звена для сферы «Здравоохранение» / Training of mid-level professionals for "Healthcare"

Источник / Source: составлен авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. <https://gks.ru/folder/210/document/13218>.



Рис. 6 / Fig. 6. Подготовка бакалавров, специалистов, магистров для сферы «Здравоохранение» / Preparation of bachelors, specialists, and masters for "Healthcare"

Источник / Source: составлен авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. <https://gks.ru/folder/210/document/13218>.

тора подготовки кадров было относительно небольшим.

Еще менее значимо влияние профессионального образования на динамику численности занятых специалистов с высшим образованием, выпуск которых постоянно рос, за исключением 2016 г. (рис. 6).

СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ В ПЕРИОД С 1990 ПО 2004 ГГ.

При анализе основных показателей развития системы здравоохранения (табл. 1, 2) следует обратить внимание на то, что только за период 1990–1995 гг. при сокращении числа врачей на 13,6 тыс. человек общая численность дополнительных рабочих мест в отрасли составила 205 тыс.! Средняя заработная плата за эти 5 лет сократилась на 19%, а соотношение средней заработной платы в здравоохранении и в экономике снизилось с 0,76 до 0,73.

В это же самое время увеличивалась нагрузка на занятых: если в 1990 г. данный показатель был на уровне 0,76, то в 1995 г. – 0,79.

Таким образом первый пятилетний период отразил разнонаправленные тенденции занятости. С одной стороны, в результате перехода от прямого бюджетного к смешанному финансированию

(средствам обязательного и добровольного страхования, соплатежам населения и др.), а также передачи медучреждениям широких полномочий по ведению кадрового и бухгалтерского учета, закупкам, строительству и т. п., значительно увеличился управленческий персонал.

С другой стороны, ухудшение условий труда определенной части ключевого персонала (увеличение нагрузки, снижение заработной платы как внутри системы, так и по отношению к размеру заработных плат в других отраслях) привело к массовому сокращению кадров и их перераспределению в другие отрасли экономики.

В период 2000–2004 гг. число медработников в возрасте 20–24 года сократилось с 378 до 260 тыс. человек, в возрасте 25–29 лет – с 546 до 377 тыс. человек, в возрасте 30–34 года – с 483 до 474 тыс. человек, 40–44 года – с 650 до 549 тыс. человек (табл. 2), [5].

Доля заработной платы в ВВП, приходящаяся на здравоохранение в период 2002–2007 гг., практически оставалась неизменной – в пределах 2% (табл. 3). При этом надо напомнить, что в 2003–2004 гг. в связи с тенденцией к ее сокращению, потребовалось изыскать дополнительные источники финансирования оплаты труда врачам первичного звена. Например, в 2005 г. начался эксперимент по введению доплаты в размере 10 тыс. руб. врачам

Таблица 1 / Table 1

Основные показатели развития системы здравоохранения в 1990–2004 гг. / Main indicators of healthcare system development in 1990–2004

Всего занятых в отрасли «Здравоохранение» / Total employed in the Healthcare industry	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004
Всего занятых в отрасли «Здравоохранение», тыс. чел.	4238	4443	4503	4531	4591	4672	4698
Численность врачей	667,3	653,7	680,2	677,8	682,4	686	688,2
Мощность врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений (тысяч посещений в смену)	3221,7	3457,9	3533,7	3548,4	3565,2	3557,8	3577,5
Средняя нагрузка на занятых в здравоохранении	0,76	0,79	0,78	0,78	0,78	0,76	0,76
Средняя заработная плата в экономике (рублей)	548	472,4	2223	3240	4360	5499	6740
Средняя заработная плата в здравоохранении (рублей)	416,4	348,5	1370,9	2004,0	3225,3	3754,9	4736,2
Соотношение средней заработной платы в здравоохранении к средней заработной плате в экономике в %	0,76	0,73	0,62	0,62	0,73	0,68	0,70
Расходы консолидированного бюджета на здравоохранение в % ВВП	-	2,9	2,1	2	2,3	2,2	2,2

Источник / Source: составлена авторами по данным Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Vsego_vrachi.xls; <https://gks.ru/folder/210/document/13218>.

Таблица 2 / Table 2

Распределение численности занятых в здравоохранении по возрастам / Distribution of the number of people employed in healthcare by age

Занятые в отрасли (всего) / Employed in the industry (total)	в том числе в возрасте, лет / including age, years										Средний возраст занятых, лет / Average age of employees, years
	до 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72	
Годы	Всего, тыс. чел.										
2000	39	378	546	483	643	650	559	436	207	217	39,7
2001	34	355	534	493	640	632	617	522	156	236	40,0
2002	24	342	515	498	612	688	609	514	158	274	40,4
2003	39	291	562	531	562	720	601	521	258	239	40,6
2004	16	260	377	474	483	549	566	434	232	180	41,0

Источник / Source: составлено на основании данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. https://www.gks.ru/bgd/regl/B05_34/IssWWW.exe/Stg/d010/04-10.htm

Таблица 3 / Table 3

Оплата труда (без скрытой оплаты труда и скрытых смешанных доходов) по виду деятельности «Государственное управление» по секторам в структуре ВВП в 2002–2007 гг. / Compensation (without hidden wages and hidden mixed incomes) by type of activity "Public Administration" by sectors in the structure of GDP in 2002–2007

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Государственное управление	8,7%	8,8%	8,7%	8,3%	8,6%	8,7%
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,12%	1,97%	1,99%	1,89%	2,16%	2,22%

Источник / Source: составлена авторами на основе данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13221>

первичного звена, а также введение родовых сертификатов².

В Приказе Минздрава России от 3 июля 2002 г. № 210 «О концепции кадровой политики в здравоохранении Российской Федерации», в разделе «II. Современное состояние кадровых ресурсов

² Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 года № 851 «О порядке финансового обеспечения расходов и учета средств на выполнение в 2006 году учреждениями здравоохранения муниципальных образований, оказывающих первичную медико-санитарную помощь (а при их отсутствии – соответствующими учреждениями здравоохранения субъекта Российской Федерации) государственного задания по оказанию дополнительной медицинской помощи». Приказ Минздравсоцразвития России от 30 декабря 2005 г. № 816 «Об утверждении Методических рекомендаций по оформлению в 2006 году трудовых отношений между врачами-терапевтами участковыми, врачами-педиатрами участковыми, врачами общей практики (семейными врачами), медицинскими сестрами участковыми врачей-терапевтов участковых, медицинскими сестрами участковыми врачей-педиатров участковых, медицинскими сестрами врачей общей практики и учреждениями здравоохранения муниципальных образований, оказывающими первичную медико-санитарную помощь (а при их отсутствии – соответствующими учреждениями здравоохранения субъекта Российской Федерации)»

здравоохранения» было отмечено, что несмотря на то, что численность занятых в отрасли составляла 4,5 % всех занятых в экономике России (из них «604 тысячи врачей и 1,4 млн человек работников со средним образованием»), сохраняются следующие кадровые проблемы: несоответствие численности и структуры кадров объемам деятельности, задачам и направлениям реформирования отрасли; наличие диспропорций в структуре медицинского персонала – между врачами общего профиля и узкими специалистами, врачами и средним медицинскими работниками, между различными территориями, городской и сельской местностью, между учреждениями специализированных видов помощи и первичным звеном; несовершенство нормативно-правовой базы, несоответствие подготовки специалистов потребностям практического здравоохранения и

задачам структурной перестройки отрасли; отсутствие научно-обоснованных методов планирования численности медицинского персонала, недостаточная социальная защищенность работников здравоохранения; низкий уровень оплаты труда, не способствующий привлечению и закреплению специалистов в отрасли; усиление тенденции оттока из отрасли молодых специалистов⁵.

Однако запланированные Минздравом меры по повышению уровня жизни (условий найма) работников в 2003 г. так и не были реализованы, что побудило десятки тысяч молодых медиков покинуть отрасль (табл. 2).

ДИНАМИКА РЫНКА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ В ПЕРИОД 2005–2012 ГГ.

Начиная с 2005 г. численность занятых стала восстанавливаться, увеличившись к 2010 г. с 4,548 до 4,621 млн человек (рис. 1). Однако к 2012 г. она опять снизилась практически до уровня 2005 г. Отчасти это можно объяснить введением новой системы оплаты труда в 2008 г., которая позволила формировать ФОТ (на федеральном уровне он был увеличен на 30 %) без жесткой привязки к штатной численности. Но одновременно действовал и другой фактор – оптимизация коечного фонда в рамках продолжающейся реформы в системе здравоохранения [6].

В результате только за два года – с 2010 по 2012 гг. заработная плата работников здравоохранения выросла на 31 %, а занятых в специализированных клиниках и больницах широкого профиля – на 32 % (табл. 4). Начиная с 2005 г. растет и соотношение средней заработной платы в здравоохранении и экономике в целом (рис. 7). Безусловно на данную динамику повлиял кризис 2008–2009 гг., последствия которого привели к сокращению этой доли с 80 % в 2009 г. до 78 % в 2012 г. При этом темпы роста средней заработной платы в здравоохранении в отличие от периода 1990-х начала 2000-х гг. практически сравнялись с темпом роста СЗП по экономике РФ в целом, что создавало более благоприятные условия для найма персонала (рис. 8).

Тем не менее кардинальным образом решить проблему дефицита кадров в этот период не удалось, о чем свидетельствует Распоряжение Правительства РФ от 15.04.2013 № 614-р «О комплексе мер по обеспечению системы здравоохранения Российской Федерации медицинскими кадрами до 2018 года», предусматривающее тра-

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, занятых в здравоохранении, производстве фармацевтической продукции и изделий медицинской техники/
Average monthly nominal accrued wages of employees employed in healthcare, production of pharmaceutical products and medical equipment

	2010	2011	2012
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	15724	17545	20641
деятельность в области здравоохранения, из нее:	16533	18462	21728
деятельность лечебных организаций, из нее:	16323	18295	21525
больничных организаций широкого профиля и специализированных	16547	18622	21970
санаторно-курортных организаций	14048	14987	17081
врачебная практика	17570	19406	23032
стоматологическая практика	16679	18842	21787
прочая деятельность по охране здоровья	17304	18725	21800
ветеринарная деятельность	12685	13776	15791
предоставление социальных услуг	11741	13150	15376
Производство фармацевтической продукции	21563	25620	30436
Производство изделий медицинской техники, включая хирургическое оборудование, и ортопедических приспособлений	22695	25517	30260

Источник / Source: составлено на основании данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. https://gks.ru/bgd/regl/B13_34/lssWWW.exe/Stg/4-02.doc.

диционные меры, связанные с развитием системы социальной поддержки работников, совершенствованием нормирования труда и целевой профессиональной подготовки.

Поскольку решение о переходе на новые системы оплаты труда было принято с учетом фактического уровня финансовой обеспеченности разных типов медицинских учреждений⁴, уже на начальном этапе пришлось столкнуться с рядом финансовых и организационных трудностей. В связи с тем, что уровни дифференциации между профессионально-квалификационными группами работников были установлены на самом низком пределе, уровень базовых окладов по первой профессиональной группе, которая включала в себя санитарок, оказался ниже МРОТ, что сразу же вызвало конфликты с профсоюзами работников здравоохранения. Для того, чтобы выйти на уровень МРОТ всеобъемлющей практикой стало сочетание в заработной плате этой категории работников базовой ставки оклада, компенсационных выплат и надбавок за совместительство, что привело к снижению общего уровня гарантий в заработной плате. Этому способствовала и новая редакция 129 ст. ТК РФ⁵, которая исключила

⁴ Неудовлетворительное состояние российского здравоохранения связано с недостаточностью выделяемых финансовых ресурсов. По рекомендациям Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) расходы на здравоохранение должны составлять 7% от ВВП. В России в период 2000–2012 гг. этот показатель имел некоторую тенденцию к повышению (с 2,1% в 2000 г. до 3,7% в 2012 г.).

⁵ ТК РФ Статья 129. Основные понятия и определения. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2daf98fda536fce2a991a111c7dded9267900baf/

⁵ Приказ Минздрава России от 3 июля 2002 г. № 210 «О концепции кадровой политики в здравоохранении Российской Федерации».

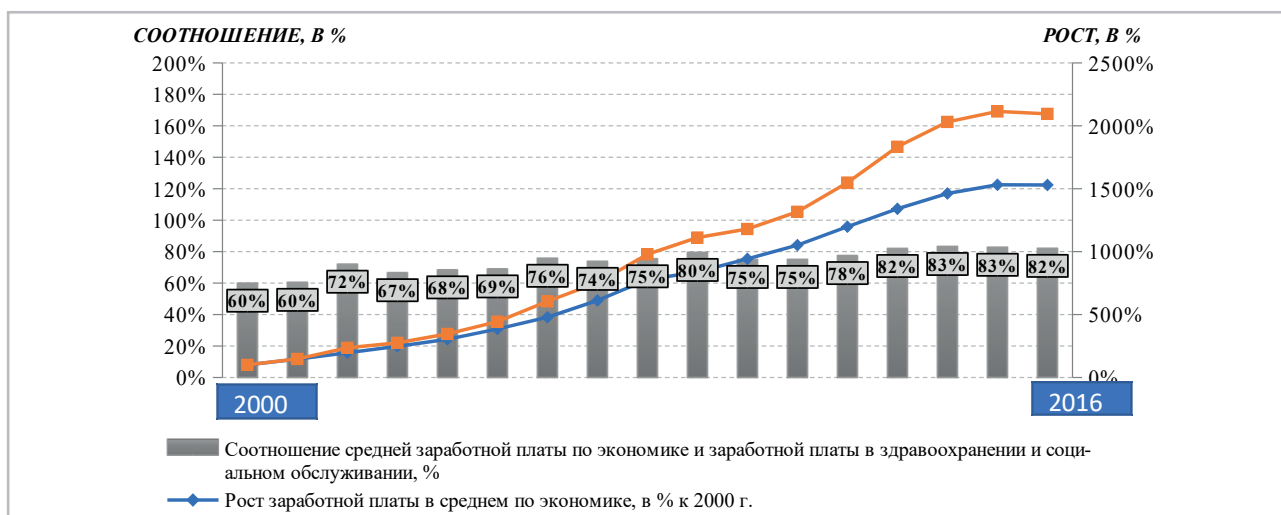


Рис. 7 / Fig. 7. Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников в среднем по экономике и в сфере здравоохранения и социального обслуживания, 2000–2016* г., в % / Dynamics of the average monthly nominal accrued wages of employees in the economy and healthcare and social services sector, 2000–2016*, %

Источник / Source: составлен по данным Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries

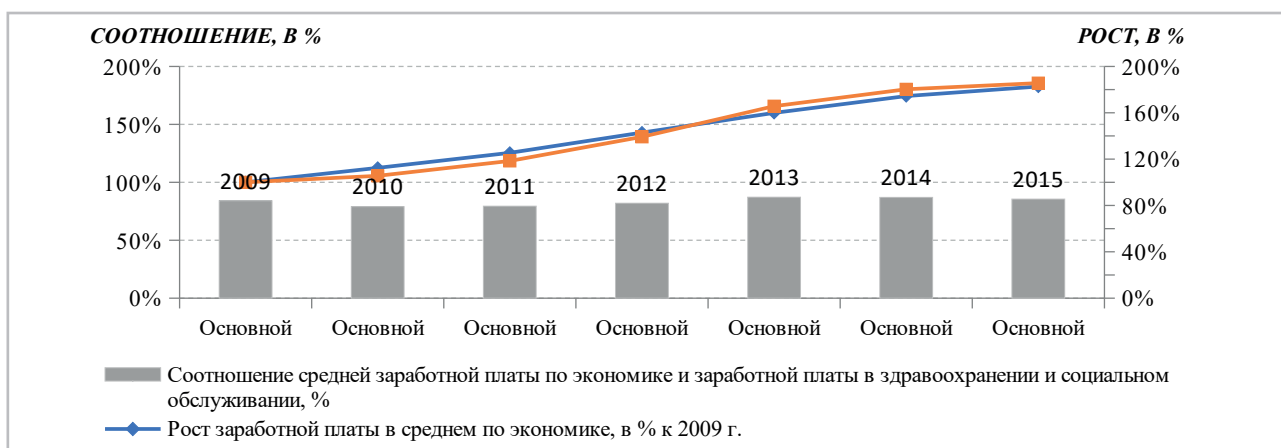


Рис. 8 / Fig. 8. Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников в среднем по экономике и в сфере здравоохранения и социального обслуживания, 2009–2015 г., в % / The ratio of the average monthly nominal accrued wages of employees in the economy and healthcare and social services sector, 2009–2015, %

Источник / Source: составлен по данным Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

абзац 2, запрещающий включать в состав МРОТ компенсационные и стимулирующие выплаты.

Кроме того, на начальном этапе отсутствовали региональные и общенациональные нормы затрат труда на оказание медицинских услуг, что позволило медицинским организациям по-разному оценивать и оплачивать труд работников, выполняющих однотипные функции и одинаковый объем работ даже в одном учреждении.

Правоприменительная практика НСОТ также показала неготовность руководства медицинских организаций четко определять трудовые функции и показатели эффективности для работников [7]. Трудовые договоры носили общий и неконкретный характер. Возникла проблема четкого определения критериев премирования работников. Поскольку источником стимулирующих выплат являлась в основном экономия ФОТ, они были непостоянными, что в условиях

отсутствия четких критериев создавало условия для еще большей их дифференциации между работниками.

В некоторых случаях увеличение в структуре оплаты труда стимулирующих выплат за пределы 30% стало инструментом манипулирования работниками, включая «выдавливания» неугодных.

Недовольство работников также вызвало исключение из системы оплаты труда надбавок за стаж. С одной стороны, это обеспечивало перераспределение ФОТ в пользу наиболее эффективных работников, а с другой, выравнивание уровня оплаты труда молодых специалистов и специалистов, имеющих определенный опыт, снижало эффект лояльности профессии. В некоторых случаях средства от ликвидации стажевых надбавок направлялись для поддержания общих базовых окладов.

Нехватка персонала и низкий базовый объем финансирования медицинских учреждений (особенно в регионах с низким уровнем бюджетной обеспеченности) приводили к повсеместной практике включения в состав стимулирующих надбавок оплату труда за внутреннее совместительство, что по сути является нарушением действующего трудового законодательства. Оплата за совмещение трудовых функций должна включать в себя как часть базового оклада пропорционально выполненному объему (рабочему времени) дополнительной работы, так и надбавку за интенсивность и особые условия труда. Однако, в реальной жизни совместители вместе с базовым окладом по основной должности получали только пропорциональную часть базового оклада, без дополнительных компенсационных или стимулирующих выплат.

Еще одной острой проблемой стал слабый контроль со стороны учредителей за распределением ФОТ между основным и административным персоналом. Несмотря на наличие в положении о НСОТ кратных ограничений оплаты руководителя и его заместителей к средней заработной плате основного персонала, возникли исключения в зависимости от статуса организации. Премии руководителям выплачивались в безусловном порядке, а не на основе оценки эффективности работы. Часто показатель «динамика оплаты труда основного персонала» вообще не включался в перечень оценки эффективности работы руководства. Таким образом, создавались предпосылки для необоснованного увеличения расходов ФОТ в пользу административных работников, а не в пользу врачей, среднего и младшего медицинского персонала. Естественно, что такое положение дел приводило к росту социального напряжения внутри трудовых коллективов, повышению степени неудовлетворенности условиями труда.

Сохранилась низкая первоначальная база расходов на оплату труда. Слабые регионы не смогли выдержать 30%-го увеличения ФОТ, экономически же сильные регионы, увеличив ФОТ на 30 %, фактически компенсировали отставание ФОТ от накопленного и текущего уровня инфляции.

В 2013 г. Минздравом России было подготовлено и направлено в субъекты Российской Федерации методическое письмо от 9 апреля 2013 г. № 16–5/10/2–2540 о сохранении медицинских кадров⁶. В методических рекомендациях приво-

⁶ Письмо Министерства здравоохранения РФ от 9 апреля 2013 года № 16–5/10/2–2540. Методические рекомендации по сохранению медицинских кадров в системе здравоохранения от 09 апреля 2013. Доступно: <https://docs.cntd.ru/document/499061181>

дились данные социологических опросов, согласно которым 9 % выпускников вузов планируют трудовую эмиграцию, 22 % планируют в той или иной форме продолжить обучение за границей, а 11 % не хотят работать в медицинских организациях⁷.

Особую озабоченность вызывала необеспеченность кадрами сельских территорий. Только 21 % из числа опрошенных врачей в возрасте до 35 лет заявляли о готовности работать в сельских и отдаленных территориях, но среди выпускников медицинских вузов этот показатель был еще ниже – 17 %. Среди основных причин назывались неконкурентоспособные условия найма и жизни (отсутствие жилья, недостаточный уровень материальных льгот, профессиональная изолированность, отсутствие профессионального роста).

ДИНАМИКА РЫНКА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ РОССИИ В ПЕРИОД 2013–2020 ГГ.

В 2013–2020 гг. отмечалась положительная динамика роста ВВП и ФОТ (рис. 9). Однако, сохраняющийся по-прежнему дефицит кадров в отрасли в очередной раз потребовал изменения условий оплаты труда [8]. Новый этап развития системы оплаты труда в здравоохранении начался с мая 2012 г. В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в частности, подпунктом е пункта 1 были установлены количественные показатели для размера оплаты труда. Кроме того, в развитие Указа было принято Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» (далее – Программа).

В качестве целей совершенствования НСОТ в Программе указывалось обеспечение дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Несмотря на то, что Программа практически не развивала НСОТ, а лишь акцентировала внимание на привязке размера заработной платы работников бюджетных организаций к качественным и количественным характеристикам,

⁷ См. там же.

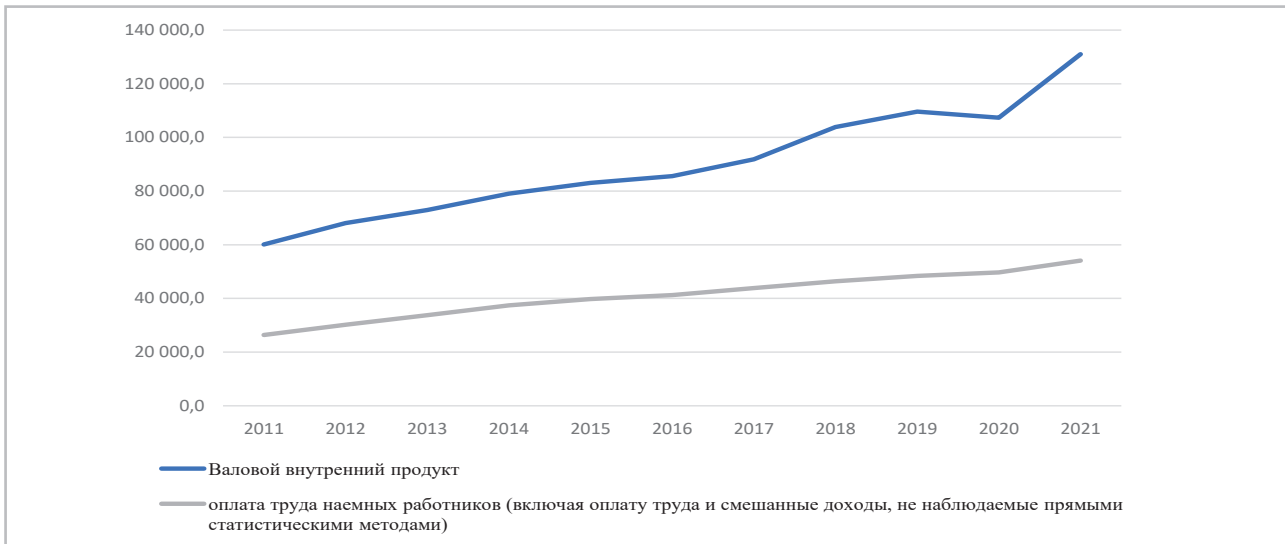


Рис. 9 / Fig. 9. Динамика роста ВВП и ФОТ в России в период 2011–2021 гг. / Dynamics of GDP and payroll growth in Russia for 2011–2021.

Источник / Source: составлено авторами на основании данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>.

установленные соотношения средней заработной платы ключевых специалистов отрасли сыграли свою роль: заработная плата стала расти более высокими темпами и ее основной прирост пришелся на 2018 г. – срок окончания действия Указа Президента.

Результаты проверки региональных лечебных учреждений, проведенной Министерством здравоохранения, показали, что доля постоянной части (оклада) в структуре ЗП составляет около 30 %, а стимулирующие выплаты, которые в отсутствие четких критериев оценки качества и результативности труда во многом зависят от субъективного мнения руководителя, составляют более 50 %, что приводит к тому, что при одинаковых качественных характеристиках (квалификация, стаж работы и др.) ЗП работников даже в одном учреждении значительно отличаются. Представляется, что при довольно высоком уровне стандартизации оказания медицинских услуг, такая разница в ЗП недопустима.

По оценкам Счетной Палаты РФ в большинстве случаев «ЗП выросла за счет жесткого сокращения персонала и увеличения нагрузки, а также перевода работников на 0,5 ставки и менее. По данным Росстата за 2013–2019 гг. младший медперсонал сократился на 61,3 %, социальные работники – на 32,2 %. Общая численность работников по всем, предусмотренным указами президента категориям, сократилась на 14,5 %»⁸.

Несмотря на то, что основные медицинские

⁸ Шохина Е. Зарплаты бюджетников растут, но это никого не радует. Ведомости. 22.12.2020. Доступно: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2020/12/21/851900-zarplati-byudzhnetnikov>.

Доля окладной части в структуре оплаты труда работников бюджетной сферы / The share of the salary in the structure of remuneration of public sector employees

Сфера деятельности / Field of activity	Доля оклада, % / Salary share, %	
	2018	2021
Образование	70	70
Здравоохранение	55-60	55
Культура	50-55	50
Физическая культура и спорт	Нет данных	70
Ветеринария	Нет данных	60

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

услуги оказывают врачи и средний медицинский персонал, в сложившейся системе оплаты труда именно у младшего медицинского персонала в структуре оплаты 65 % составляют надбавки за достигнутые результаты. Это означает, что самой незащищенной категорией являются санитарки [9]. Стимулирующие выплаты зачастую маскируют оплату совмещения обслуживаемых зон. Таким образом, руководители стараются сэкономить на ФОТ.

При сравнении долей окладной части, рекомендуемых для государственных и муниципальных учреждений различных бюджетных отраслей на 2018 и 2021 гг., констатируем: существенных изменений не произошло, за исключением установления гарантированной надбавки для работников физической культуры и спорта, а также ветеринарии (табл. 5). Кроме того, в здравоохранении и культуре в 2018 г. была установлена «вилка» окладной части, которая была удалена в 2021 г. и оставлена минимальная граница оклада. Здравоохранение с точки зрения

Таблица 6 / Table 6

Распределение численности врачей по квалификационным категориям (в %) / Distribution of the number of doctors by qualification categories (in percents)

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
	Врачей, всего					
Имеют квалификационную категорию:						
высшую	26	29	30	30	29	29
первую	21	18	13	12	12	11
вторую	7	5	5	5	5	4
Имеют сертификат специалиста	80	89	98	99	99	97

Источник / Source: составлена авторами по данным Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. https://gks.ru/bgd/regl/b19_34/IssWWW.exe/Stg/04-10.doc

Таблица 7 / Table 7

Распределение численности занятых в здравоохранении по возрастным группам (в среднем за год) / Distribution of the number of people employed in healthcare by age groups (annual average)

	Занятые в здравоохранении, всего, в % к итогу / Employed in healthcare, total, in % of total	в том числе в возрасте, лет / including age, years											Средний возраст занятых, лет / Average age of employees, years
		До 20	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–69	70 и старше	
		Всего											
2017	100	0,2	3,7	11,2	11,1	11,9	13,6	13,7	14,8	11,6	7,9	0,5	43,6
2018	100	0,2	3,5	10,6	11,6	12,0	13,5	13,7	14,0	12,0	8,2	0,7	43,8

Источник / Source: составлено авторами на основании данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Zdravoohran-2021.pdf>

Таблица 8 / Table 8

Распределение численности среднего медицинского персонала по отдельным специальностям / Distribution of the number of mid-level healthcare workers by individual specialties

	2005	2010	2015	2016	2017	2018
	Всего, тыс. человек					
Численность среднего медицинского персонала, всего	1529,8	1508,7	1549,7	1537,9	1525,2	1491,4
из них:						
фельдшеры (лечебное дело)	160,7	160,1	129,9	131,4	132,8	134,5
акушерки	67,8	64,9	57,3	59,4	57,4	55,0
медицинские сестры	1045,8	1038,5	1069,1	1063,9	1064,4	1064,3
лаборанты	50,5	37,3	23,3	21,9	20,5	19,0
медицинские лабораторные техники (фельдшеры-лаборанты)	55,8	64,1	70,3	69,5	69,6	69,3
рентгенолаборанты	31,7	33,5	37,5	37,8	38,1	38,9
зубные врачи	24,9	22,2	18,6	18,7	17,2	16,2
	На 10 000 человек населения					
Численность среднего медицинского персонала, всего	107,7	105,6	105,8	104,8	103,8	101,6
из них:						
фельдшеры (лечебное дело)	11,3	11,2	8,9	9,0	9,0	9,2
акушерки	8,9	8,5	7,3	7,5	7,3	7,0
медицинские сестры	73,6	72,7	73,0	72,5	72,5	72,5
лаборанты	3,6	2,6	1,6	1,5	1,4	1,3
медицинские лабораторные техники (фельдшеры-лаборанты)	3,9	4,5	4,8	4,7	4,7	4,7
рентгенолаборанты	2,2	2,3	2,6	2,6	2,6	2,6
зубные врачи	1,8	1,6	1,3	1,3	1,2	1,1

Источник / Source: на основании данных Росстата / compiled by the authors according to Rosstat. https://gks.ru/bgd/regl/b19_34/IssWWW.exe/Stg/04-11.doc

формирования понятных и стабильных условий оплаты труда значительно уступает системе образования и другим бюджетным отраслям.

Нестабильность в условиях найма, значительное количество доплат и надбавок не оказывают стимулирующего воздействия на рост квалификации врачей. В период 2005–2018 гг. доля врачей, имеющих высшую квалификацию, оставалась стабильной – в пределах 29 %, а доля врачей первой и второй категории сокращалась (табл. 6).

Как видно из табл. 7 условия найма оказывали некоторое влияние на сокращение доли занятых в здравоохранении в категории 20–24 и 25–29 лет. Только с 2017 по 2018 гг. средний возраст работников системы здравоохранения увеличился с 43,6 лет до 43,8 лет. Конечно, не следует сбрасывать со счетов и общее влияние демографического сдвига в структуре занятости Российской Федерации, однако этому явлению вполне можно было противопоставить систему эффективных стимулов, способствующих притоку в отрасль молодежи.

В рассматриваемый нами период заметно сократился средний медицинский персонал: если в 2005 г. его численность составляла 1529,8 тыс. человек, то в 2018 г. она сократилась до 1491,4 (табл. 8), и это, напомним, при постоянном росте расходов на медицинские услуги и средней заработной платы. В наибольшей степени сокращение коснулось фельдшеров (со 160,7 тыс. в 2005 г. до 134,5 тыс. человек в 2018 г.), что связано с их несогласием с действующими условиями найма (фельдшеры в основном заняты в сельских и отдаленных территориях, а также на скорой и неотложной медицинской помощи) [1]. Такая же тенденция характерна и для акушерок.

ВЫВОДЫ

Кадровое обеспечение в системе здравоохранения в значительной степени зависит от уровня размеров оплаты труда и прозрачности начисления заработной платы. К сожалению, реализовать данные условия в отраслевой системе оплаты тру-

да не удалось. В целях устранения дефицита кадров в отрасли по-прежнему актуально требование в части повышения доли окладов в структуре заработной платы до 70 % и сокращения до 30 % стимулирующих выплат, стандартизации числа надбавок, установления четких критериев оценки труда. Также, необходимо создать систему эффективных стимулов для привлечения в отрасль молодых специалистов.

Установленная прямая зависимость уровня обеспеченности кадрами в здравоохранении от объемов финансирования отрасли подразумевает необходимость в пересмотре его источников в пользу увеличения путем прямого бюджетного финансирования, учитывая опыт борьбы с пандемией и потребности населения в обеспеченности резервов медицинских мощностей.

Результаты проведенного исследования могут быть учтены в Министерстве здравоохранения РФ при разработке и внедрении новой системы оплаты труда работников здравоохранения.

БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование осуществлено за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

ACKNOWLEDGMENTS

The research was carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Financial University under the Government of the Russian Federation.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Развитие кадрового потенциала столичного здравоохранения / Отв. ред. д. э. н., доцент Е. И. Аксенова, науч. редакторы д. э. н. О. А. Александрова, д. э. н., проф. А. В. Ярашева. М.: НИИ ОЗММ ДЗМ, 2019. 247 с.
2. Колосницына М.Г. Мотивация персонала и методы оплаты труда в здравоохранении // Мотивация и оплата труда. 2010; (3):170–178.
3. Улумбекова Г.Э., Калашникова А.В. Бюджет здравоохранения РФ на 2018–2020 гг. // Вестник_№4_2017 // <https://www.vshouz.ru/journal/2017/byudzh-zdravookhraneniya-rf-na-2018-2020-gg/>
4. Колосницына М.Г. Новая система оплаты труда медицинских работников в российских регионах. Труды XI Международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества. 6–8 апреля 2010г. Москва. Москва: ИД ВШЭ, 2011; (2):11–20.
5. Колосницына М.Г., Мушкин А.В. Тенденции и факторы занятости в российском здравоохранении // Общественные науки и современность. 2009; (2):78–90.
6. Иванов Н.П., Малкина Л.В. Анализ отечественного рынка труда работников здравоохранения. [Электронный ресурс] // Управление экономическими системами. УЭКС, № 105, ноябрь 2017. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32831293>
7. Колосницына М.Г., Владимирская Е.Н. Реформирование оплаты труда в государственном секторе (на примере медицинских учреждений трех российских регионов) // Вопросы статистики. 2010;(11):38–46.
8. Шишкин С.В., Шейман И.М. и др. Российское здравоохранение в новых экономических условиях: вызовы и перспективы. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Москва. 2016. 67 с.
9. Анализ рынка медицинских услуг: аналитические отчеты [Электронный ресурс] / Исследовательское агентство BusinesStar. URL: <https://businesstat.ru/russia/services/health/medicine/?yclid=2234025179398567686>.

REFERENCES

1. Development of the personnel potential of the capital's health care. Ed. by Doctor of Economics, Assoc. Prof. E. I. Aksenova, scientific ed. Doctor of Economics, O. A. Alexandrova, Doctor of Economics, Prof. A. V. Yarasheva. M.: NII OZMM DZM. 2019. 247 p. (In Russ.).
2. Kolosnitsyna M.G. Motivation of personnel and methods of remuneration in health care. Motivation and Remuneration. 2010;(3):170–178. (In Russ.).
3. Ulumbekova G.E., Kalashnikova A.V. Healthcare budget of the Russian Federation for 2018–2020. 2017;(4). URL: <https://www.vshouz.ru/journal/2017/byudzh-zdravookhraneniya-rf-na-2018-2020-gg/>. (In Russ.).

4. Kolosnitsyna M.G. The new system of remuneration of medical workers in the Russian regions. Proceedings of the XI International Scientific Conference on the Problems of Development of the Economy and Society. April 6–8, 2010 Moscow. Moscow: ID HSE. 2011;(2):11–20. (In Russ.).
5. Kolosnitsyna M.G., Muschinkin A.V. Trends and factors of employment in Russian health care. Social Sciences and Modernity. 2009;(2):78–90. (In Russ.).
6. Ivanov N. P., Malkina L. V. Analysis of the domestic labor market of healthcare workers. [Electronic resource]. Management of Economic Systems. UEKS, November 2017;(105). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32831293>. (In Russ.).
7. Kolosnitsyna M.G., Vladimirskaya E.N. Reforming wages in the public sector (on the example of medical institutions in three Russian regions). Questions of Statistics. 2010;(11):38–46. (In Russ.).
8. Shishkin S.V., Sheiman I.M., etc. Russian health care in the new economic conditions: challenges and prospects. National Research University “Higher School of Economics”. Moscow. 2016. 67 p. URL: <https://www.hse.ru/data/2016/06/21/1116116168/%D0%97%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%85%D1%80%D0%B0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5.pdf>. (In Russ.).
9. Analysis of the medical services market: analytical reports. [Electronic resource]. Research agency BusinesStar. URL: <https://businessstat.ru/russia/services/health/medicine/?yclid=2234025179398567686>. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Александр Львович Сафонов – доктор экономических наук, профессор департамента психологии и развития человеческого капитала, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Aleksandr L. Safonov – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Department of psychology and human capital development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>
 ALSafonov@fa.ru



Андрей Васильевич Рагозин – кандидат медицинских наук, директор Центра проблем организации, финансирования и межтерриториальных отношений в здравоохранении Института региональной экономики и межбюджетных отношений ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Andrey V. Ragozin – Cand. Sci. (Med.), Director, Center of problems of organization, financing and interterritorial relations in healthcare of the Institute of regional economics and interbudget relations, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-4645-8765>
 AVRagozin@fa.ru



Светлана Александровна Глазунова – младший научный сотрудник ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Svetlana A. Glazunova – junior research assistant, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-002-0758-2440>
 SAGlazunova@fa.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Сафонов А.Л. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, подготовка общей концепции исследования, разработка концепции и методологии статьи, формирование статистической базы исследования, анализ полученных результатов, формирование выводов исследования.

Рагозин А.В. – конкретизация методов анализа, содержательный анализ полученных результатов, анализ материалов, анализ научной литературы, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений.

Глазунова С.А. – применение логического подхода к объекту исследования, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Safonov A.L. – supervised the research, defined the aim of the study, developed the conceptual framework of the study, developed the concept and methodology of the article, designed the statistical base of the study, analyzed the results, and wrote the research conclusions.

Ragozin A.V. – 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.

Glazunova S.A. – applied a logical approach to the object of research, considered the concept under study as a system, analyzed their results, 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 14.10.2022; после рецензирования 20.10.2022, принята к публикации 23.10.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 14.10.2022; revised on 20.10.2022 and accepted for publication on 23.10.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-101-110

УДК 331.522; 331.546

JEL J82; J24

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ

О.В. Будзинская, В.Г. Мартынов, В.С. Шейнбаум

Российский государственный университет нефти и газа
(национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – система кадрового обеспечения отраслевой экономики в целом и нефтегазового комплекса, в частности. **Цель** исследования – во-первых, обосновать с позиций общей теории систем и методологии деятельности правомерность онтологического представления этой системы как механизма расширенного воспроизводства в смысле повышения способности и готовности человеческих ресурсов отрасли обеспечивать ее конкурентоспособность, а, во-вторых, предложить свои решения задач формирования множества субъектов деятельности в системе кадрового обеспечения и построения функциональной и морфологической структур этой системы, обоснования роли отраслевых советов по профессиональным квалификациям как ключевой подсистемы его управляющей части в преодолении неконтролируемого роста энтропии на отраслевом рынке труда. В решении этих задач авторы опирались преимущественно на **методы** прагматики как общепрофессионального учения о практической деятельности людей и системный анализ. **Научная новизна:** в статье впервые представлены целостные функциональная и морфологическая структуры системы кадрового обеспечения отраслевой экономики и выделением в них управляющей и управляемой части и фиксацией ключевой роли в управлении отраслевого совета по профессиональным квалификациям. Следующий из этого **вывод**, сформулированный в статье – институциональное закрепление этой роли на уровне соответствующего расширения полномочий СПК.

Ключевые слова: национальная система квалификаций; профессиональные стандарты; кадровое обеспечение экономики; независимая оценка квалификаций; системный подход; совет по профессиональным квалификациям.

Для цитирования: Будзинская О.В., Мартынов В.Г., Шейнбаум В.С. Системный подход к развитию кадрового обеспечения отраслей экономики. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):101-110. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-101-110.

ORIGINAL PAPER

SYSTEM APPROACH TO STAFFING SUPPORT DEVELOPMENT IN SECTORS OF THE ECONOMY

O.V. Budzinskaya, V.G. Martynov, V.S. Sheinbaum

National University of Oil and Gas "Gubkin University"

ABSTRACT

Taking as an **object** of study in this aspect the system of staffing of the sectoral economy in general and the oil and gas complex in particular, the authors **aim**, firstly, to substantiate from the standpoint of the general theory of systems and methodology of activity the legitimacy of the ontological representation of this system as a mechanism of expanded reproduction in the sense increasing the ability and readiness of the human resources of the industry to ensure its competitiveness, and, secondly, to offer their own solutions to the problem of forming a multitude of subjects of activity in the personnel system and building the functional and morphological structure of this system, substantiating the role of sectoral Councils for Professional Qualifications (CPQ) as a key subsystem of its control part in overcoming the uncontrolled growth of entropy in the sectoral labor market. In addressing these problems, the authors relied mainly on the **methods** of praxeology as a general philosophical teaching about the practical activities of people and system analysis. The article for the first time presents the integral functional and morphological structures of the staffing support system of the sectoral economy and the allocation of the managing and managed parts in them and the fixation of the key role in the management of the sectoral Council for Professional Qualifications. The following **conclusion** from this, formulated in the article, is the institutional consolidation of this role at the level of the corresponding expansion of the powers of the CPQ.

Keywords: national qualifications system; professional standards; staffing support of the economy; independent assessment of qualifications; system approach; Council for Professional Qualifications.

For citation: Budzinskaya O.V., Martynov V.G., Sheinbaum V.S. System approach to staffing support development in sectors of the economy. *Social and labor research*. 2022;49(4):101-110. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-101-110.

ВВЕДЕНИЕ

Логика объявленного в октябре 1991 г. курса на формирование в стране открытой конкурентоспособной рыночной экономики привела Россию к необходимости создания в сфере труда новой национальной системы квалификаций, предусматривающей независимую оценку и сертификацию квалификаций работников всех профессий и специальностей с обновлением и постоянной актуализацией их номенклатуры сообразно обусловленным научно-техническим прогрессом изменениям в общественном разделении труда, и основанной на профессиональных стандартах.

Впервые на государственном уровне о необходимости введения в сфере квалификаций профессиональных стандартов было заявлено в 1997 г. в Программе социальных реформ в РФ на период 1996–2000 гг.¹ Предполагалось, что в профессиональных стандартах (далее ПС) будут зафиксированы и, соответственно, узаконены дифференцированные по профессиям и специальностям квалификационные требования работодателей к профессиональным знаниям, умениям и навыкам работников всех сегментов экономики, и эти документы станут основополагающими в управлении и развитии персонала хозяйствующих субъектов, главными ориентирами для сферы профессионального образования и наращивании человеческого потенциала экономики России.

Авторы не ставили своей целью описать процесс создания Национального агентства развития квалификаций (НАРК). Главное в том, что ее итогом стало включение в майский Президентский Указ 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» четкого поручения правительству страны: «в) утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов; г) разработать к 2015 гг. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов». А далее последовала серия правительственных постановлений, необходимых для развертывания этой деятельности организационно, на соответствующей ресурсной, нормативной и методологической базах.

В апреле 2014 г. был создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным стандартам (далее НСПК) во главе с А.Н. Шохиним, призванный координировать деятельность федеральных и местных органов государственной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов и ас-

социаций, общественных объединений, образовательных и научных организаций по созданию и развитию национальной системы квалификаций (НСК). Было решено возложить функции оператора этого проекта на НАРК и создать сеть отраслевых советов по профессиональным квалификациям (ОСПК) для того, чтобы раскрутить маховик практической работы по проекту в масштабах всей страны.

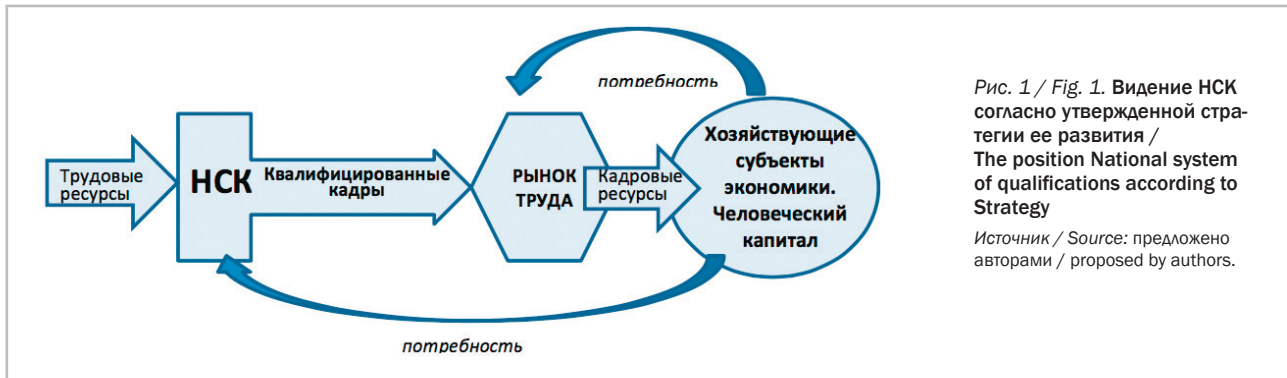
Прошло 10 лет, и сегодня с полным основанием можно констатировать, что новая, национальная система квалификаций, отвечающая задачам становления, укрепления и развития в стране конкурентоспособной рыночной экономики, в целом создана, и это реальное и значимое достижение НСПК, НАРК, отраслевых СПК, Минтруда РФ.

Тем не менее, основные цели НСК, как отмечается в разделе III «Стратегии развития национальной системы квалификаций в Российской Федерации на период до 2030 года»², еще в перспективе: «внедрение современных технологий, возникновение новых отраслей, профессий и рабочих мест не обеспечиваются нужным количеством квалифицированных кадров, механизм обновления номенклатуры и содержания профессий и квалификаций не соответствует темпам изменений потребностей экономики в кадрах, основные программные механизмы социально-экономического развития страны, реализуемые, федеральными и региональными проектами, государственными программами различного уровня, как правило, не предусматривают необходимых задач кадрового обеспечения, процессы цифровизации в сфере труда и профессионального образования не синхронизированы».

В «Приоритетных направлениях развития системы независимой оценки квалификации на период до 2024 года» – еще одном программном документе РСПП, утвержденном в июле 2022 г., зафиксировано, что «востребованность НОК в сферах, в которых допуск работников к исполнению профессиональных обязанностей без ее положительного результата в принципе должен быть максимально ограничен, а это, естественно, там, где наличествуют высокие риски причинения вреда жизни и здоровью граждан, нанесению

¹ Утверждено постановлением Правительства РФ от 26.02.1997 № 222

² Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года. Одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. №51). Электронный ресурс: file:///C:/Users/macos/Downloads/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%8F%20%D0%904%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B0.pdf (Дата обращения: 20.08.2022).



ущербу имуществу, окружающей среде, недостаточна, и ее повышение – одна из самых насущных задач». Возможности успешного решения этой и других актуальных задач в сфере труда, имеющих целью обеспечение рынка труда квалифицированными кадрами в соответствии с перспективными потребностями экономики, НСПК связывает с дальнейшим развитием взаимодействия работодателей, образовательных организаций, государственных и профессионально-общественных институтов оценки качества подготовки кадров в рамках НСК³. Этот вектор развития можно трактовать так, что НСК берет на себя функцию кадрового обеспечения отечественной экономики, объединяя общей целью в единую целостную систему и организуя тесное взаимодействие всех поставщиков квалифицированных кадров, работодателей, институты рынка труда, законодателей и регуляторов в этой сфере (рис. 1).

Отмечая исключительную важность НСК в кадровом обеспечении российской экономики, тем не менее считаем целесообразным уточнить ее место и функции в отдельных отраслях, следуя классической теории систем и общей методологии деятельности⁴. Полагаем, что это позволит НСК закрепить за собой статус ключевой внутренней управляющей подсистемы в системе кадрового обеспечения экономики.

СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК МЕХАНИЗМ РАСШИРЕННОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ЭКОНОМИКИ

Начнем с уточнения базовых понятий. Как известно, понятие обеспечения чего или кого-

либо можно рассматривать в зависимости от контекста как результат/продукт соответствующей деятельности, так и как саму эту деятельность. Думается, говоря о продукте, точнее было бы использовать термин обеспеченность, которую можно описать совокупностью измеримых характеристик.

Онтология деятельности включает в качестве основных: предметную область, цели, продукт и его пользователей, процесс, способ, технологи деятельности, субъектов, объекты⁵.

Под предметной областью деятельности при этом понимают компоненту, составляющую сферу нашей бесконечномерной среды обитания в самом широком смысле (природу во всем ее многообразии, социум, мир вещей, идей, знаний, искусство и прочее), любое отдельное ее свойство, особенность, которые целевым образом исследуются, изучаются, преобразуются, изменяются или стабилизируются благодаря этой деятельности.

В подобном активном отношении к предметной области состоит функция деятельности, цель которой – получить определенный желаемый результат, выраженный в качественных и/или количественных характеристиках. С этой точки зрения предметной областью кадрового обеспечения экономики как особой деятельности в системе разделения труда можно считать совокупную обеспеченность хозяйствующих субъектов экономики необходимым для ее функционирования кадровым ресурсом, от показателей которого, в частности, уровня квалификации кадров или их компетентности, человеческого капитала экономики в целом зависит экономический успех.

Необходимо отметить в этой связи, что в утвержденной Правительством РФ в декабре 2005 г. «Целевой программе развития образования на период 2006–2010 гг.» в числе стратегических приоритетов развития страны, связанных со сферой образования, определено «формирование

³ Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года. Одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. №51). Электронный ресурс: file:///C:/Users/macros/Downloads/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%8F%20%D0%904%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B0.pdf (Дата обращения: 20.08.2022).

⁴ Берталанфи Л. Общая теория систем: критический обзор / В кн. Исследования по теории систем – М.: Прогресс, 1969, с. 23–82

⁵ Философский энциклопедический словарь. М.: ИНФРА –М, 1997. – 575 с.



эффективного человеческого капитала и профессиональных кадровых ресурсов, обладающих квалификацией необходимого уровня»⁶.

Для большей определенности сузим рассмотрение кадрового обеспечения (КО) масштабами отдельных отраслей и попытаемся представить процесс отраслевого КО как «технологическую» цепочку последовательного преобразования части трудовых ресурсов (ТР) страны в человеческие ресурсы этих субъектов с помощью кадровых ресурсов на рынке труда, рекрумента и последующего развития персонала отраслевыми работодателями в целях формирования высококачественного человеческого капитала компании, корпорации, отрасли в целом.

Всякая профессиональная деятельность конституируется соответствующими ей институциональными образованиями – организованностями [1, 2]. В этом контексте вполне уместно рассматривать интегральную функцию указанного преобразования как некую совокупность взаимосвязанных организованностей – школ, колледжей, техникумов и профтехучилищ, вузов, кадровых агентств, трудовых бирж, корпоративных университетов, которую на рис. 2 мы обозначили термином «система» (механизм) кадрового обеспечения (СКО).

Термин «механизм» применяется нами не случайно. Он пришел в экономическую науку из техники наряду с терминами «конструкции» и «инструменты». В механике понятие механизм определяется как система преобразования механической энергии входа в энергию выхода. В нашем случае, речь идет о преобразованиях компетенций и других качеств людей, значимых в трудовой деятельности, от их исходного состояния у вступающих в образовательную систему до состояния, которое может быть обозначено в понятии квалификации. Для нас в этом определении важны близость и даже синонимичность понятий сложного механизма и системы.

Как любую систему, систему кадрового обеспечения можно наблюдать, исследовать, изучать,

запускать и прекращать, развивать, организовывать и запрещать. Иначе говоря, управлять ею. И, соответственно, систему кадрового обеспечения (СКО) экономики можно программировать и проектировать. Эта идея впервые подробно освещена в работе Будзинской О.В. [3].

Из множества определений проектирования как особого вида деятельности в общественной системе разделения труда воспользуемся как наиболее кратким и одновременно емким определением, данным известным польским праксиологом В. Гаспарским [4, 5]: «проектирование есть информационная подготовка действия, направленная на изменение реальности», иначе говоря, информационная подготовка деятельности. Это означает, что проектирование деятельности (мероприятий, процедур, операций, действий в их последовательности, взаимообусловленности и взаимосвязи) должно происходить в неразрывной связи с проектированием её средств и инструментов.

Спроектировать деятельность – значит описать в определенных форматах все ее атрибуты [6]. Исходным является вопрос о целях. Откуда они берутся и кто их ставит – отдельный вопрос, и ответ на него дается программированием. Отметим лишь, что цели, как известно, вытекают из потребностей, чаяний, которые в свою очередь впрямую связаны с иерархической системой ценностей. Главная цель кадрового обеспечения отрасли состоит в достижении определенного уровня ее обеспеченности человеческими ресурсами, оцениваемого множеством показателей, в том числе важнейшими – конкурентоспособностью, приобретаемым человеческим капиталом. Отвечая на вопрос, что конкретно требуется сделать для успеха в этом стремлении, нам придется выстроить довольно большое, очень разветвленное иерархическое дерево целей и соответствующее ему по размерам иерархическое дерево деятельности (программу), на котором может происходить перелест, сращивание различных ветвей, образование горизонтальных связей, то есть, сопряжение иерархической структуры деятельности с сетевой.

⁶ Постановление Правительства Российской Федерации № 803 от 23.12.2005 г.

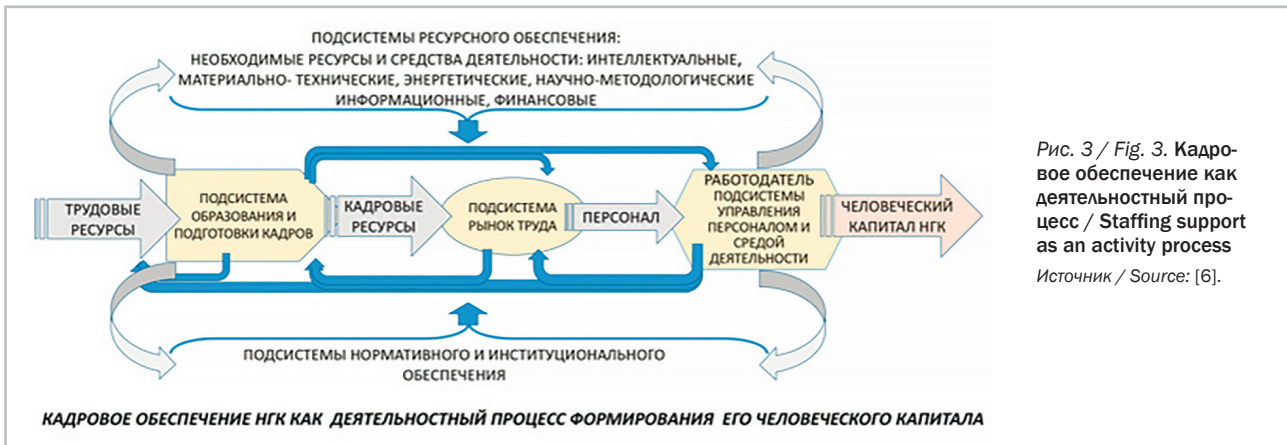


Рис. 3 / Fig. 3. Кадровое обеспечение как деятельностный процесс / Staffing support as an activity process
Источник / Source: [6].

Соответственно, кадровое обеспечение как деятельность является многосложной системой, функции которой осуществляются соответствующими подсистемами [7]. Деятельности подсистемы одного уровня в иерархической системе деятельностей нередко могут вестись автономно и одновременно, то есть распараллеливаться. В этом состоит один из фундаментальных принципов и теории сложных систем, и теории проектирования^{7, 8}. Функциональная структура системы деятельностей порождает ее морфологическую структуру, поскольку любая профессиональная деятельность реализуется в рамках соответствующих ей организованностей.

Как некое предприятие может выпускать продукцию самого разного предназначения (например, военного и гражданского), а университет наряду с образовательной реализует еще ряд других, востребованных социумом миссий, так и отдельные элементы морфологической структуры системы кадрового обеспечения – те же университеты – выполняют в этой системе несколько функций.

Теория систем фиксирует, что всякая система входит составляющей частью в другую, более масштабную систему (надсистему) и не может быть изолированной в буквальном смысле этого слова. И эта включенность одной системы в другую реализуется зачастую в том числе через одни и те же организованности.

Система кадрового обеспечения отрасли экономики как многокомпонентный деятельностный процесс, а также основные функции основных подсистем системы кадрового обеспечения и привязка этих функций к морфологическим структурным единицам – предприятиям, организациям и учреждениям схематично показаны на рис 3 и 4.

⁷ Большие системы. Теория. Методология. Моделирование. М.: Наука, 1971, 327 с.

⁸ Норенков И.П. Основы автоматизированного проектирования. Учебник для вузов/МГТУ им. Н.Э Баумана. 2016, с.433.

МЕСТО И РОЛЬ НАК В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИКИ

В соответствии с законом необходимого разнообразия, сформулированного У.Р. Эшби [8], управляемая система А может стать неуправляемой, если разнообразие возможных состояний (число степеней свободы) ее управляющей части ниже разнообразия возможных состояний управляемой части при условии однозначной реакции управляемой части на управляющее воздействие. При этом имеется в виду, что пространство состояний управляющей части в общем случае ограничивается рамками, определенными той системой (внешней средой) В, частью которой является система А.

В этом случае функция управления заключается в таком целевом преобразовании множества состояний ее управляемой части, в результате которого вероятности одних состояний этой части (нежелательных) уменьшаются, а вероятности других (желательных) увеличиваются, что и обеспечивает понижение энтропии системы А в целом.

Управляющие (нормирующие, регулирующие, настраивающие, определяющие, координирующие и т.д.) воздействия в системе кадрового обеспечения осуществляют федеральные и региональные органы исполнительной власти, то есть, их структуры (департаменты, отделы Минобрнауки РФ, Минтруда РФ, Минпросвещения РФ, Рособнудзор, НСПК, а также ВАК, Госимущество РФ и ряда других федеральных и региональных служб и ведомств), в ключевые функции которых входит непосредственное взаимодействие с основными субъектами кадрового обеспечения (образовательными и научными организациями и учреждениями, институтами рынка труда) (рис. 3 и 4).

Кроме того, во всех основных субъектах системы кадрового обеспечения имеются управленческие структуры – советы директоров, руководство



Рис. 4 / Fig. 4. Объединенная функциональная и морфологическая структуры кадрового обеспечения / Combined functional and morphological staffing support structures

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

(правления, службы управления персоналом), ректораты, наблюдательные и ученые советы в вузах, в школах – педагогические советы и т.д.

Нам представляется, что упомянутый выше закон необходимого разнообразия задает тренд, согласно которому главным координационным и консолидирующим органом, относящимся к внутренней управляющей части отраслевых систем кадрового обеспечения, формально являющимся одним из институтов отраслевого рынка труда, но напрямую оказывающим воздействие на деятельность других субъектов в соответствии с данными им полномочиями, являются в настоящее время отраслевые советы по профессиональным квалификациям (СПК).

Приведем их примерные полномочия, взяв за образец соответствующий документ СПК нефтегазового комплекса (СПК НГК):

- осуществлять мониторинг состояния и динамики отраслевого рынка труда, оценивать потребности в институциональном закреплении новых профессий и квалификаций, инициировать этот процесс, анализировать соответствие деятельности образовательных учреждений, осуществляемой в интересах отрасли, актуальным целями и задачам ее развития.
- организовывать и координировать разработку, экспертизу, актуализацию и имплементацию профессиональных стандартов,
- разрабатывать, актуализировать и обеспечить применения отраслевой рамки квалификаций,
- определять требования к подтверждению и документальному оформлению соответствия профессиональной квалификации требованиям профессиональных стандартов, организовывать, координировать и контролировать дея-

тельности в отрасли по независимой оценке профессиональных квалификаций, созданию соответствующей инфраструктуры,

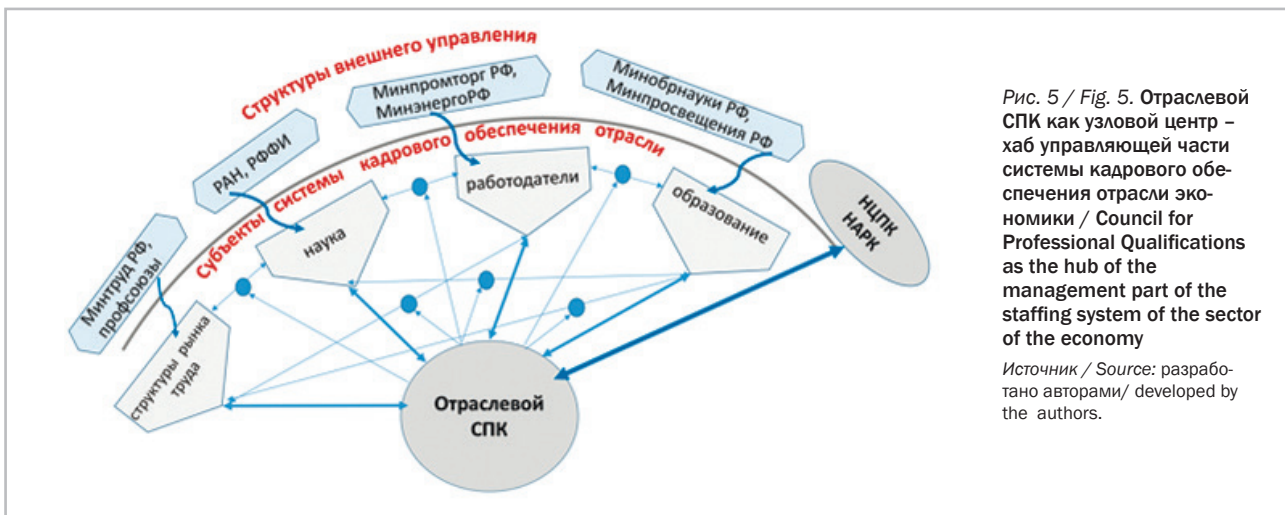
- участвовать в разработке и экспертизе образовательных стандартов профессионального образования с учетом квалификационных требований профессиональных стандартов, в обновлении и профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в интересах отрасли.

Де-факто сфера деятельности отраслевых СПК не ограничивается представленным перечнем решаемых ими задач, она гораздо шире. Сегодня они стали одной из основных, коммуникационных площадок, своего рода сетевым хабом (рис. 5), связывающим и нацеливающим субъекты системы кадрового обеспечения отрасли на определение вектора отраслевой кадровой политики, ее текущих и будущих приоритетов. Ежегодные отчеты о их деятельности – тому подтверждение⁹.

Полномочия отраслевых СПК достаточно широки и они способны активно содействовать прямому взаимодействию и сетевому сотрудничеству субъектов системы кадрового обеспечения отрасли экономики, укреплению их связанности, что помогает консолидировать их интересы в части ограничения неконтролируемого роста энтропии в системе СКО, усиления способности СКО к самоорганизации и саморазвитию, повышения человеческого потенциала (капитала) отрасли.

Однако как показывает практика, в полномасштабном использовании имеющихся полномочий

⁹ Отчет об итогах деятельности Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе в 2021 году. Электронный ресурс: https://www.spkngk.ru/fileadmin/f/Reports/Otchet_ob_itoge_SPK_NGK_2021.pdf. Дата обращения: 20.08.2022



отраслевые СПК подчас проявляют излишнюю осторожность.

Сегодня работодатели и образовательные учреждения озабочены неконтролируемым увеличением структур на рынке труда, предлагающих услуги по добровольной профессионально-общественной аккредитации (ПОА) образовательных программ, коль скоро эта аккредитация предусмотрена законом об образовании. Таких организаций в стране уже больше 100. Однако, как отметил председатель СПК НГК П.Е. Иванов в интервью журналу «Национальная система квалификаций России»: «результаты аккредитации, ее наличие или отсутствие практически не влияют на установление контрольных цифр приема и в целом не влияют на распределение ресурсов между образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования» [9].

Думается, что отраслевые СПК могут, не ожидая решения «сверху», взять на себя в целях недопущения профанации аккредитацию этих структур исходя из их компетентности в отраслевой хозяйственной деятельности и профильном профессиональном образовании, тем самым способствуя ограничению и даже остановке неконтролируемого роста энтропии в сфере ПОА. В СПК НГК соответствующее решение уже подготовлено и согласовано с работодателями.

Деятельность отраслевого СПК также может и должна быть направлена на преодоление внутреннего роста энтропии в системе кадрового обеспечения НГК. В конце 80-х гг., в период наивысших показателей ежегодной добычи в стране нефти и газа, интенсивного развития отрасли профильную подготовку инженерных кадров государство сосредоточило в пяти нефтегазовых вузах и на нефтегазовых факультетах трех областных политехнических институтов. В настоящее

же время выпускающие кафедры нефтегазового профиля открыты в более чем 50 университетах. Однако при переизбытке дипломированных выпускников, на рынке труда – острый дефицит молодых специалистов с необходимыми отрасли компетенциями. В этих условиях предъявляемые претензии работодателей к высшей школе вполне ожидаемы и закономерны.

В этой ситуации именно СПК НГК призван стать, как нам представляется, тем органом, который мог бы вырабатывать согласованные с отраслевыми субъектами СКО рекомендации по оптимальному распределению мест бюджетного набора студентов в вузы страны на направление «Нефтегазовое дело», и соответствующему расходованию средств, выделяемых государством на образование.

Одним из элементов управления СКО является национальная рамка квалификаций (НРК) – «Уровни квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов».¹⁰ Однако этот нормативный документ, принятый почти 10 лет тому назад и определяющий возможные пути, способы, в том числе образовательные траектории для достижения установленных им уровней квалификации работников всех профессий и специальностей, нуждается в серьезной корректировке, в том числе в части институционального закрепления в нем непрерывного профессионального образования [10].

Понятие непрерывного образования вошло в образовательный дискурс более 100 лет назад [11]. С середины 1970-х гг. идея непрерывного образования всюду находит поддержку, «становится доминирующим вектором образовательных реформ» [12]. В России нормативное определение

¹⁰ Утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №148н

непрерывного образования впервые было дано в 2005 г. в «Федеральной целевой программе развития образования на 2006–2010 годы». В перечень задач, которые должны решаться в указанный период согласно этому документу в рамках модернизации российского образования включено развитие непрерывного образования, понимаемое как «процесс роста образовательного (профессионального и общего) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества».

Однако механизм, с помощью которого можно было бы запустить процесс непрерывного образования, на тот момент в стране отсутствовал. Нет его и сегодня. Бытующие представления о том, что непрерывное профессиональное образование обеспечивается интенсификацией, учащением дополнительного профобразования отражают недопонимание, что ДПО и непрерывное образование относятся к существенно различным образовательным парадигмам.

Тема эта уже поднималась нами ранее. В контексте передачи государством функций регулятора в сфере ДПО институтам рынка труда обсуждалась возможность и целесообразность возложения этой функции на отраслевые СПК [13]. При этом было предложено зафиксировать требования к работникам касательно обязательности для них непрерывного образования непосредственно в профессиональных стандартах. На сегодняшний день это предложение остается не реализованным. Возможно потому, что о непрерывном образовании как о норме, безусловно повышающей потенциал СКО отрасли в отношении ее способности к самоорганизации и саморазвитию, ничего не сказано в НРК. Поскольку в полномочия СПК включена разработка и актуализация отраслевой рамки квалификации (ОРК), СПК мог бы выступить инициатором фиксации в ОРК этой нормы. Так или иначе, но это придется сделать. Рынок дипломов уходит в прошлое. Будущее за рынком компетенций.

Первым из дескрипторов каждого из 9 уровней квалификации в Российской Федерации, установленных НРК, является широта полномочий работника и возлагаемая на него ответственность. Тем самым предполагается, что работник определенного уровня квалификации должен быть способен нести ту ответственность, которая установлена для него НРК. А для этого он прежде всего должен осознавать те негативные последствия,

которые могут иметь место в случае его ошибок при исполнении служебных обязанностей, понимать соответствующие причинно-следственные связи. В этом состоит суть одной из важнейших его профессиональных компетенций – профессиональной ответственности. Данная компетенция отнесена к ключевым компетенциям инженера XXI века [14]. Отечественными ФГОС инженерного образования развитие этой компетенции не предусмотрено. К сожалению, отраслевые СПК пока не придают этому факту должного значения.

И, наконец, еще одно соображение о укреплении роли отраслевого СПК как головного центра управления СКО отрасли. Речь идет о более активном привлечении к работе в СПК представителей науки. Крупные научные учреждения, к примеру Курчатовский центр, являются не только крупными работодателями, но, главное, генераторами новых компетенций и, соответственно, будущих видов профессиональной деятельности. 100 вузов страны – победителей инициированного Минобрнауки РФ конкурса вузовских программ развития «Приоритет 20-30» взяли на себя обязательство по созданию консорциумов с научными организациями. Содействие подобной интеграции, в частности, с отраслевыми научно-техническими обществами, такими как например, с НТО имени И.М. Губкина – одна из основных задач СПК.

Приведенные нами примеры доказывают, что встраивание СПК как управляющей подсистемы в СКО реально позволило добиться большей упорядоченности, согласованности во взаимодействии отдельных субъектов СКО и осуществляемой ими деятельности. Причем, не командно-административными методами, а с помощью разработанных субъектами СКО коллективных компромиссных решений.

ВЫВОДЫ

Завершая изложение аргументов в пользу представлений о национальной системе квалификаций как об управляющей подсистеме системы кадрового обеспечения отечественной экономики, выполняющей в ней функцию, которую условно или образно можно сопоставить с функцией центральной нервной системы человеческого организма, зафиксировав главное.

1. Кадровое обеспечение экономики страны в целом, отдельной отрасли, корпорации есть совокупная деятельность множества субъектов – органов исполнительной и региональной власти (тех их структур, которые напрямую решают вопросы,

касающиеся образования, начиная с детсадовского, профориентации и занятости населения), образовательных, научных и культурно-просветительских учреждений, работодателей, структур рынка труда (бирж, служб занятости, кадровых и консалтинговых агентств, центров оценки компетенций), телевидения (канал «Культура»), средств массовой информации (газета «Поиск» Минобрнауки РФ), профсоюзов и других общественных союзов, объединений, ассоциаций. Организованности, которые выступают субъектами кадрового обеспечения, образуют систему (СКО) как целостную, открытую, динамическую систему взаимосвязанных и взаимообусловленных деятельностей, которая подпитывается экономикой страны необходимыми ресурсами и дает экономике, обществу в целом свой продукт – человеческий потенциал, в структуре которой находятся подсистемы, образующие управляющую и управляемую части. От того, какова общая структура СКО, насколько она полна, насколько тесными и прочными в этой структуре являются связи между субъектами, способны ли эти связи обеспечить фокусировку, направленность деятельности субъектов на общую

цель, зависит принципиальная достижимость этой цели. Целевые характеристики человеческого потенциала (конкурентоспособность, достаточность для обеспечения устойчивого развития страны) как свойства эмерджентности СКО могут достигаться лишь на основе программно-целевых и проектных подходов к совершенствованию и развитию СКО в ее целостном представлении.

2. «Живучесть» сложных систем, подобных СКО, адаптивность по отношению к изменяющимся внешним условиям, способность ограничивать естественный рост внутренней энтропии достигаются, как известно, благодаря заложенным в системе свойствам самоорганизации и саморазвития. Принятое высшим руководством страны проектное решение создать новую НСК и вмонтировать ее инфраструктурно в управляющую часть СКО в целях адаптации к новой ситуации в сфере труда, обусловленной сформировавшейся в России рыночной экономикой, оказалось, как показывает практика последних лет, необходимым и эффективным и с точки зрения обеспечения способности СКО к самоорганизации и саморазвитию.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Шедровицкий Г.П. Исходные представления и категориальные средства теории деятельности/ Избранные труды. – Школа культурной политики, 1995. 800 с. ISBN: 5-88969-001-9
2. Шедровицкий Г. П. Методология и философия организационно-управленческой деятельности: основные понятия и принцип (курс лекций) – М.: Путь, 2003. 288 с. (Из архива Г.П.Шедровицкого).
3. Будзинская О. В. Система кадрового обеспечения как основа воспроизводства трудовых ресурсов в аспекте Индустрии 4.0 // Социально-трудовые исследования. 2021;3(44):192-196.
4. Гаспарский В. Системная методология. Некоторые замечания о ее природе, структуре и применении//Сб. Системные исследования. Ежегодник. М.: Наука, 1977. 262 с. Электронный ресурс: <http://www.sci.aha.ru/ots/doc/sys1977.pdf> (Дата обращения: 26.05.2022).
5. Киргинцева Н. С., Нечаев С. А. Праксеологические, системотехнические и синергетические основы проектирования дидактических информационных сред для высшего профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. 2014;(6). URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=16643> (дата обращения: 27.08.2022).
6. Шейнбаум В. С. Инженерная деятельность как объект проектирования: педагогический ракурс // Казанский педагогический журнал. 2020;6(143).
7. Будзинская О. В., Мартынов В. Г., Шейнбаум В. С. Кадровое обеспечение ТЭК как объект программирования и проектирования // Социально-трудовые исследования. 2020;4(41):135-144.
8. Ashby W.R. Principles of self-organizing dynamic system // Gen. Psychol., 1947, v. 37, p. 125–128.
9. Рождественская Е. П. Профессионально-общественная аккредитация. Механизм есть, нужна мотивация // Электронный журнал «Национальная система квалификаций России». 2021;(2). Электронный ресурс: <https://journal.nark.ru/articles/spk/professionalno-obshchestvennaya-akkreditatsiya-mekhanizm-est-nuzhna-motivatsiya/> (Дата обращения: 5.09.2022)
10. Петрова С. О. Организационная структура национальной системы квалификаций: новая философия в системе образования России и зарубежных стран// Педагогика и психология образования. 2019;(2):84-99.
11. Данилова Л. Н. Развитие терминологии непрерывного образования за рубежом// Вестник костромского государственного университета//2017;23(4):232-236.
12. Зайцева О. В. Непрерывное образование: основные понятия и определения. Вестник ТГПУ. 2009;7(85):106-109.
13. Будзинская О. В., Шейнбаум В. С. Институциональное обеспечение непрерывного инженерного образования // Высшее образование в России. 2018;27(10):30-46.
14. Мартынов В. Г. Шейнбаум В. С. Профессиональная ответственность – ключевая компетенция инженера XXI века//Высшее образование в России. 2022; 31(2):107-118.

REFERENCES:

1. Shchedrovitsky G.P. Initial representations and categorical means of activity theory. Selected works. School of Cultural Policy, 1995. 800 p. ISBN: 5-88969-001-9. (In Russ.).
2. Shchedrovitsky G.P. Methodology and philosophy of organizational and managerial activity: Basic concepts and principle (course of lectures)- M.: Path; 2003. 288 p. (From the archive of G.P.Shchedrovitsky). (In Russ.).
3. Budzinskaya O.V. Personnel support system as a basis for reproduction of labor resources in the aspect of Industry 4.0. Social and Labor Research. 2021;3(44):192-196. (In Russ.).
4. Gasparsky V. System methodology. Some remarks on its nature, structure and application. Collection of System studies. Yearbook. Moscow: Nauka; 1977. 262 p. Electronic resource: <http://www.sci.aha.ru/ots/doc/sys1977.pdf> (accessed on 26.05.2022). (In Russ.).

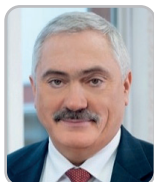
5. Kirgintseva N.S., Nechaev S.A. Praxeological, system-technical and synergetic foundations of the design of didactic information environments for higher professional education. *Modern Problems of Science and Education*. 2014;(6). URL: <https://science-education.ru/article/view?id=16643> (accessed on 27.08.2022).
6. Sheinbaum V.S. Engineering activity as an object of design: Pedagogical perspective. *Kazan Pedagogical Journal*. 2020;6(143). (In Russ.).
7. Budzinskaya O.V., Martynov V.G., Sheinbaum V.S. Personnel support of the fuel and energy complex as an object of programming and design. *Social and Labor Research*. 2020;4(41):135-144. (In Russ.).
8. Ashby W.R. Principles of self-organizing dynamic system. *Gen. Psychol.*, 1947;37:125-128.
9. Rozhdestvenskaya E.P. Professional and public accreditation. There is a mechanism, motivation is needed. *Electronic Journal "National Qualifications System of Russia"*. 2021;(2). Electronic resource: <https://journal.nark.ru/articles/spk/professionalno-obshchestvennaya-akkreditatsiya-mekhanizm-est-nuzhna-motivatsiya/> (accessed on 05.09.2022).
10. Petrova S.O. Organizational structure of the national qualifications system: A new philosophy in the education system of Russia and foreign countries. *Pedagogy and Psychology of Education*. 2019;(2):84-99. (In Russ.).
11. Danilova L.N. Development of terminology of continuing education abroad. *Bulletin of Kostroma State University*. 2017;23(4):232-236. (In Russ.).
12. Zaitseva O.V. Continuing education: Basic concepts and definitions. *Bulletin of TSPU*. 2009;7(85):106-109. (In Russ.).
13. Budzinskaya O.V., Sheinbaum V.S. Institutional support of continuous engineering education. *Higher Education in Russia*. 2018;27(10):30-46. (In Russ.).
14. Martynov V.G. Sheinbaum V.S. Professional responsibility is the key competence of an engineer of the XXI century. *Higher Education in Russia*. 2022;31(2):107-118. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Владимировна Будзинская – кандидат экономических наук, доцент, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва, Россия

Ol'ga V. Budzinskaya – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, National University of Oil and Gas "Gubkin University", Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-2922-0800>
 budzinskaya.o@gubkin.ru



Виктор Георгиевич Мартынов – доктор экономических наук, профессор, ректор, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва, Россия

Viktor G. Martynov – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Rector, National University of Oil and Gas "Gubkin University", Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-7034-3979>
 v.martynov@gubkin.ru



Виктор Соломонович Шейнбаум – кандидат технических наук, профессор, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина, Москва, Россия

Viktor S. Sheinbaum – Cand. Sci. (Tech.), Professor, National University of Oil and Gas "Gubkin University", Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4932-3324>
 shvs@gubkin.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Будзинская О.В. – применение логического подхода к объекту исследования, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, формулирование выводов исследования.

Мартынов В.Г. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ полученных результатов, формулирование выводов исследования.

Шейнбаум В.С. – 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.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Budzinskaya O.V. – applied a logical approach to the object of research, considered the concept under study as a system, results analysis, and wrote the research conclusions.

Martynov V.G. – supervised the research, defined the aim of the study, analyzed the results, and wrote the research conclusions.

Sheinbaum V.S. – 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.

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 09.09.2022; после рецензирования 27.09.2022, принята к публикации 28.09.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 09.09.2022; revised on 27.09.2022 and accepted for publication on 28.09.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-111-122

УДК 331.5.024.5

JEL J11, J21, J23, N30, O15

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ВЫЗОВОВ

Е.В. Маслова ^{a, b, c}, О.А. Колесникова ^{a, d}, И.В. Окоелых ^d^a Воронежский государственный университет, ^b Воронежский институт экономики и социального управления, ^c Институт социального образования, ^d Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – уровень эффективности обеспечения региональной экономики (на примере типичного для Центральной России субъекта – Воронежской области) кадрами с учетом трендов демографического развития. **Цель** работы – всесторонний анализ и оценка влияния демографических процессов (которые должны стать базой для существенной корректировки динамики значений расчетных показателей основных параметров сферы рынка труда и занятости, включая прогноз обеспеченности экономики кадрами) на обеспечение кадрами предприятий на уровне субъекта РФ. **Научная новизна** состоит в обосновании необходимости повышения производительности труда как наиболее эффективно инструмента противодействия негативным демографическим тенденциям, обуславливающим сокращение численности и усложнение структуры трудовых ресурсов. При проведении исследования использованы **методы** анализа, аргументации, логических построений и моделирования, систематизации и классификации, аналогии, абстрагирования, индукции и дедукции, описания. В процессе исследования авторы пришли к следующим **результатам и выводам**: региональные стратегии, связанные с управлением трудовыми ресурсами, должны разрабатываться на основе прогнозов численности и структуры населения; на региональном уровне необходима разработка долгосрочной концепции демографической политики, научно обоснованной и получившей одобрение экспертного сообщества; в современных социально-демографических условиях значительная часть предприятий региона испытывает неудовлетворенную потребность в кадрах, которая в полной мере не компенсируется внедрением новых технологий и роботизацией; рост производительности труда как составная часть цифровизации и интенсификации экономики в условиях значительных демографических потерь является наиболее результативным способом решения проблемы обеспечения кадрами предприятий и организаций; политика, направленная на преодоление диспропорций регионального рынка труда и обеспечение структурного соответствия спроса на рабочую силу и ее предложения, должна носить комплексный характер, в том числе, включать изменение структуры и качества профессионального образования; эффективное регулирование региональных рынков труда невозможно без использования социально-демографического подхода на основе проектно-программных механизмов, с учетом региональной специфики воспроизводства трудовых ресурсов; в сложившихся условиях возросших демографических рисков возможности решения сложнейших социально-экономических и социально-политических задач, стоящих перед Россией, без обеспечения роста производительности труда и интенсификации экономики в целом ограничены.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; рабочая сила; рынок труда; демография; экономическая активность; занятость; безработица; производительность труда.

Для цитирования: Маслова Е.В., Колесникова О.А., Окоелых И.В. Обеспечение кадрами предприятий Воронежской области в условиях демографических вызовов. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):111-122. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-111-122.

ORIGINAL PAPER

STAFFING OF VORONEZH REGION ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF DEMOGRAPHIC CHALLENGES

E.V. Maslova ^{a, b, c}, O.A. Kolesnikova ^{a, d}, I.V. Okolelykh ^d^a Voronezh State University, ^b Voronezh Institute of Economics and Social Management, ^c Institute of Social Education, ^d Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is the effectiveness of providing the regional economy (on the example of a typical subject for Central Russia – the Voronezh Region) with personnel, taking into account demographic development trends. **The purpose** of the study is to conduct a comprehensive analysis of the impact of demographic processes (which should become the basis for a significant adjustment of the dynamics of the values of the calculated indicators of the main parameters of the labor market and employment, including the forecast of the economy's staffing) on the staffing of enterprises at the level of the Russian regions. **The scientific novelty** consists in substantiating the need to increase labor productivity as the most effective tool for countering negative demographic trends that cause a reduction in the number and complexity of the structure of labor resources. The authors use **methods** of analysis, argumentation, logical constructions and modeling, systematization and classification, analogy, abstraction, induction and deduction, description. In the course of the study, the authors come to the following **results** and **conclusions**:

regional strategies related to human resources management should be developed on the basis of population size and structure forecasts; at the regional level, it is necessary to develop a long-term demographic policy concept that is scientifically sound and approved by the expert community; in modern socio-demographic conditions, a significant part of the region's enterprises are experiencing an unmet need for personnel, which is not fully compensated by the introduction of new technologies and robotics; labor productivity growth as an integral part of digitalization and intensification of the economy in the face of significant demographic losses is the most effective way to solve the problem of staffing enterprises and organizations; the policy aimed at overcoming the imbalances of the regional labor market and ensuring structural compliance of the demand for labor and its supply should be comprehensive, including changes in the structure and quality of vocational education; effective regulation of regional labor markets is impossible without the use of a socio-demographic approach based on design and program mechanisms, taking into account the regional specifics of the reproduction of labor resources; in the current conditions of increased demographic risks, the possibilities of solving the most complex socio-economic and socio-political tasks facing Russia without ensuring labor productivity growth and intensification of the economy as a whole are limited.

Keywords: labor resources; labor force; labor market; demography; economic activity; employment; unemployment; labor productivity.

For citation: Maslova E.V., Kolesnikova O.A., Okolelykh I.V. Staffing of Voronezh region enterprises in the context of demographic challenges. *Social and labor research*. 2022;49(4):111-122. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-111-122.

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы появилось достаточно много научных публикаций, прогнозирующих рост безработицы, обусловленный набирающей темпы роботизацией. Характерно, что речь при этом идет не только о механическом труде, который несложно автоматизировать, но и о творческих профессиях [1, с. 668; 2, с. 126]. Не подлежит сомнению, что «цифровые решения с высокой скоростью заменяют работника, как звено трудовых отношений» [3, с. 146], и эти процессы все больше охватывают экономику России, вызывая дискуссии специалистов и высокий общественный интерес. Как известно, воздействие цифровизации и высоких технологий на рынок труда двояко: с одной стороны, происходит высвобождение занятых работников, с другой – создание новых рабочих мест, требующих иного качества рабочей силы. Тем не менее, очевидно, что современный российский рынок труда в ближайшей перспективе будет функционировать в условиях недостатка, а не переизбытка рабочей силы. К этой проблеме мы обращались и ранее [4, 5 и др.]. Однако серьезные демографические вызовы, которые накладываются на взаимодействие сложных технико-технологических, социально-экономических и политических факторов, в совокупности обуславливают кадровый голод предприятий и организаций, прежде всего, на региональном уровне. Представляется, что с этих позиций демографическая проблематика нуждается в особом рассмотрении.

В научных журналах опубликовано немало работ, посвященных взаимовлиянию демографии и рынка труда [6, 7, 8 и др.]. Тем не менее, остаются нерешенными вопросы определения путей повышения эффективности управления региональными рынками труда с учетом демографических трендов, а также формирования надежной и, главное, актуальной статистической базы.

Сказанное определяет актуальность изучения обеспеченности кадрами предприятий на региональном уровне и поиска путей минимизации демографических рисков и угроз, влияющих на рынок труда.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Методологической основой исследования является комплексный факторный анализ процессов, протекающих на рынке труда России и ее регионов. Мы исходим из того, что социально-демографический фактор в этом взаимодействии носит базовый характер, предопределяя объем и качественную (половозрастную и образовательную) структуру трудоспособного населения и трудовых ресурсов. Степень и эффективность вовлечения последних в трудовые процессы определяет наличную рабочую силу территории, формируя занятое население.

В дополнение к этим основополагающим методологическим посылкам актуализированы два момента в исследовании влияния на рынок труда социально-демографической составляющей: а) необходимость учета ее региональной специфики и б) углубленный анализ и изменение подхода к оценке качественной структуры трудовых ресурсов в сложившихся условиях

Проведенное исследование включало два этапа. Первый состоял в анализе статистической информации, позволившем определить основные тенденции в сфере демографии и их влияние на количественные и качественные характеристики рабочей силы. Источником информации послужили открытые данные Федеральной службы государственной статистики, доступные на момент проведения исследования.

Второй этап заключался в проведении в апреле-мае 2022 г. обследования 150 крупных, средних

Таблица 1 / Table 1

Динамика основных показателей, характеризующих развитие трудовых ресурсов Воронежской области / Dynamics of the main indicators characterizing the development of labor resources of the Voronezh region

Показатели / Indicators	Годы / Years		
	2013	2020	2030
1	2	3	4
Численность населения Воронежской области, тыс. чел.	2329,0	2308,7	2257,7
Естественное движение населения в том числе:			
- число родившихся, тыс. чел.	24,93	21,38	18,74
- число умерших, тыс. чел.	36,21	35,78	35,79
- естественный прирост, убыль, тыс. чел.	-11,27	-14,40	-17,04
Миграция населения Воронежской области в том числе:			
- прибывшие, тыс. чел.	72,02	75,0	76,0
- выбывшие, тыс. чел.	62,16	64,9	65,5
- миграционный прирост, убыль, тыс. чел.	9,85	10,1	10,5
Средний возраст населения, лет	41,7	42,8	44,1
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	70,89	71,7	73,4
Количество учебных заведений профессионального образования, ед. в том числе:	86	77	72
- СПО (+НПО в структуре СПО), ед.	45	47	50
- ВПО (с филиалами), ед.	41	30	22
Прием студентов в том числе:			
- СПО, тыс. чел.	10,1	11,1	14,5
- ВПО, тыс. чел.	31,7	27,5	23
Выпуск студентов в том числе:			
- СПО, тыс. чел.	8,0	9,5	13,0
- ВПО, тыс. чел.	27,6	24,0	20,0
Трудовые ресурсы Воронежской области, тыс. чел.	1420,6	1331,3	1232,3
Экономически активное население, тыс. чел.	1111,1	1098,3	1016,6
Занятые в экономике (по материалам выборочных обследований), тыс. чел.	1057,0	1046,3	966,6

Источник / Source: Региональная схема (план) развития и размещения производительных сил Воронежской области: аналитические материалы. Часть 2 // <https://goo.su/gGFg> / Regional scheme (plan) of development and placement of productive forces of the Voronezh region: Analytical materials. Part 2 // <https://goo.su/gGFg>

и малых предприятий Воронежской области с помощью анкетирования руководителей их кадровых служб, а также владельцев и директоров МП, заявляющих в органы ГСЗ сведения о наличии вакантных рабочих мест, на предмет обеспеченности их кадрами (информация о потребности в рабочей силе размещается на портале «Работа России»).

Выделенные тенденции и закономерности описаны авторами на примере Воронежской области, которая может рассматриваться в качестве типичного региона Центральной России как с точки зрения развития демографических процессов, так и формирования рынка труда.

ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Одним из определяющих факторов экономического роста является формирование и развитие трудовых ресурсов, уровень развития и качества которых, в свою очередь, во многом зависят от структурной перестройки региональной экономики.

Согласно прогнозу¹, сделанному авторами Региональной схемы (плана) развития и разме-

¹ Прогноз разработан департаментом экономического развития Воронежской области, Институтом регионального развития и Воронежским государственным университетом.

щения производительных сил Воронежской области², численность постоянного населения в регионе до 2030 г. продолжит сокращаться (табл. 1) и достигнет 2257,7 тыс. чел. (для сравнения, в 2013 г. этот показатель составлял 2329,0 тыс. чел., т. е. сокращение составило 71,3 тыс. чел., или 3,1%). Естественная убыль, напротив, возрастет с 11,27 тыс. чел. в 2013 г. до 17,04 тыс. чел. в 2030 г. и не будет компенсироваться миграционным приростом.

Как следствие, произойдет сокращение численности трудовых ресурсов региона с 1420,6 тыс. чел. в 2013 г. до 1232,3 тыс. чел. (на 13,3 %) в 2030 г. и численности экономически активного населения, соответственно с 1111,1 тыс. чел. до 1016,6 тыс. чел. (на 8 %). Средний возраст населения Воронежской области возрастет с 41,7 года (2013 г.) до 44,1 года (2030 г.).

Население области распределено по территории региона крайне неравномерно. Так, 43,6 %

² При разработке использованы методы экспертных оценок на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики (Воронежоблстата), Департамента труда и занятости населения Воронежской области, Положения о территориальном планировании Воронежской области. См.: Региональная схема (план) развития и размещения производительных сил Воронежской области: аналитические материалы. Часть 2 // <https://goo.su/gGFg>.

(1014,6 тыс. чел.) проживает в областном центре, в городских округах и муниципальных районах с численностью от 100 тыс. чел. до 1 млн чел. – 4,4 % (102,4 тыс. чел.), в городских округах и муниципальных районах с численностью от 50 до 100 тыс. чел. – 20,7 % (483,1 тыс. чел.), в городских округах и муниципальных районах с численностью от 20 до 50 тыс. чел. – 27,4 % (638,6 тыс. чел.), в городских округах и муниципальных районах с численностью до 20 тыс. чел. – 3,9 % (90,3 тыс. чел.).

Почти половина населения в трудоспособном возрасте (45,5 %) проживает в г. Воронеже. Прогнозируется, что в регионе сохранится тенденция прироста населения в городах и городских округах за счет сокращения численности проживающих в сельской местности. Эта тенденция характерна и для других субъектов Российской Федерации.

Отмеченные демографические процессы вкупе с ухудшением состояния здоровья населения приводят к тому, что возрастная структура населения деформируется. Прежде всего, это касается экономически активного населения: продолжается его старение и усиление экономической нагрузки на трудовые ресурсы.

Кроме того, на возрастную структуру населения страны и области оказала влияние повышенная смертность, в особенности старших возрастных групп, в период пандемии. Избыточная смертность населения (временное увеличение смертности в популяции по сравнению с ожидаемой) в Воронежской области с начала пандемии за апрель 2020 г. – июль 2022 г. составила 17511 чел.³, или +21,8 % по сравнению со среднероссийским показателем +15,1 %. По процентному приросту числа умерших регион занял шестое место с конца среди всех субъектов РФ⁴. К сожалению, качественного анализа этого показателя органами статистики не сделано, нет данных и для научного анализа. Между тем, для экономики региона очень важно, какие возрастные и профессиональные когорты населения мы потеряли.

Указанные негативные тенденции могут быть в определенной степени нивелированы за счет увеличения в составе трудовых ресурсов доли работников пенсионного возраста, привлечения иностранных трудовых мигрантов, а также из других субъектов РФ. Однако, что касается последнего фактора, то согласно проведенным расчетам в сегодняшних социально-экономических и политических условиях миграционный

³ См. Избыточная смертность в Воронежской области // <https://gogov.ru/excess-mortality/vrzh>

⁴ Воронежская область вошла в десятку худших регионов России по избыточной смертности // <https://goo.su/VwBhU>.

Таблица 2 / Table 2

Прогноз сальдо миграции, Воронежская область, тыс. чел. / Migration balance forecast, Voronezh region, thousand people

Показатели миграции / Migration indicators	Годы / Years		
	2013	2020	2030
Миграционный поток	72,02	75,0	76,0
Миграционный отток	62,16	64,9	65,5
Сальдо миграции	9,85	10,1	10,5

Источник / Source: составлено авторами на основании Региональной схемы (плана) развития и размещения производительных сил Воронежской области: аналитические материалы. Часть 2 // <https://goo.su/gGFg> / compiled by the authors on the basis of the Regional scheme (plan) for the development and placement of the productive forces of the Voronezh region: Analytical materials. Part 2 // <https://goo.su/gGFg>

прирост в 2013-2030 гг. находился и будет находиться в пределах 0,4-0,5 % численности постоянного населения, не оказывая сколько-нибудь значимого влияния ни на качество и количество трудовых ресурсов Воронежской области, ни на состояние регионального рынка труда (табл. 2).

Таким образом, влияние демографических факторов скажется на трудовых ресурсах Воронежской области следующим образом:

1) количественные изменения выразятся в том, что доля трудовых ресурсов в общей численности населения региона будет снижаться и эта тенденция приобретет устойчивый характер;

2) качественные изменения будут проявляться в сохранении и усилении сложившихся тенденций: старении населения и трудовых ресурсов; снижении численности и доли лиц с профессиональным образованием (общая численность выпускников СПО и ВО сократится с 35,6 до 33,0 тыс. человек); опережающем сокращении сегмента лиц с ВО (с 77,5 % в 2013 г. до 60,6 % в 2030 г.). Последнее определяется, прежде всего, динамикой подготовки кадров в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Одновременно с ухудшением значений показателей демографического развития в Воронежской области отмечается пониженный (в сравнении с РФ и ЦФО) уровень занятости населения – как в целом, так и по отдельным социально-демографическим группам (табл. 3).

Наиболее напряженная ситуация складывается в сельской местности. При этом отставание региона по уровню занятости населения сохранялось постоянно (табл. 4). Это объясняется в основном особенностями трудовой структуры населения региона и его использования – высокими долями экономически неактивной части, неформальной и скрытой занятости, отчасти маскирующейся под экономическую неактивность,

Таблица 3 / Table 3

Уровень занятости населения по данным выборочных обследований рабочей силы, в %, 2021 г. / Employment level of the population according to the Labor Force Sample Survey, %, 2021

Регион / Region	Все население / Entire population	Мужчины / Man	Женщины / Women	Городское население / Urban population	Сельское население / Rural population
Российская Федерация	59,4	67,3	52,8	61,4	53,1
Центральный федеральный округ	61,7	69,5	55,3	63,2	54,5
Воронежская область	57,6	65,3	51,3	61,1	50,2

Источник / Source: Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы // <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> / Rosstat. Labor Force Sample Survey results // <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

Таблица 4 / Table 4

Динамика уровня занятости населения по данным выборочных обследований рабочей силы / Dynamics of the employment level of the population according to the Labor Force Sample Survey

Регион / Region	Годы / Years				
	2017	2018	2019	2020	2021
Российская Федерация	59,5	59,8	59,4	58,4	59,4
Центральный федеральный округ	61,9	62,4	62,3	61,3	61,7
Воронежская область	56,4	57,3	57,3	56,7	57,6

Источник / Source: Итоги выборочного обследования рабочей силы // <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> / Rosstat. Labor Force Sample Survey results // <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

Таблица 5 / Table 5

Динамика уровня занятости населения в трудоспособном возрасте по данным выборочных обследований рабочей силы / Dynamics of the employment level of the working-age population according to the Labor Force Sample Survey

Регион / Region	Годы / Years				
	2017	2018	2019	2020	2021
Российская Федерация	77,5	77,8	77,3	77,0	78,0
Центральный федеральный округ	81,4	82,1	82,3	81,1	81,4
Воронежская область	76,1	77,7	78,0	75,9	75,9

Источник / Source: Росстат. Итоги выборочного обследования рабочей силы // <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> / Rosstat. Labor Force Sample Survey results // <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

а также повышенными возможностями занятости населения в личном подсобном и домашнем хозяйстве⁵.

В составе населения трудоспособного возраста уровень и динамика занятости в области также нестабильны и, в целом, совпадают с общероссийским трендом. Значения их показателей отстают как от средних по РФ, так и по Центральному федеральному округу (табл. 5).

Анализ уровней занятости различных возрастных когорт свидетельствует о неординарной степени вовлеченности населения разных возрастов в трудовую деятельность. Поскольку группы младших возрастов становятся все более малочисленными, то согласно прогнозу уровня занятости на этой основе (рис. 1) демографические резервы для региона состоят главным образом в повышении экономической активности лиц предпенсионного и пенсионного возрастов, что отчасти учтено пенсионной реформой.⁶

⁵ О причинах этого мы писали и ранее. См., например: Колесникова О.А. Нестандартная занятость и прекаризация населения: проблемы интерпретации, изучения, регулирования / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, О.А. Зенкова // Регион: системы, экономика, управление. – 2021. – № 1 (52). – С. 74–81; Маслова Е.В. Распространение нестандартных отношений в сфере занятости: причины, объемы, тенденции / Е.В. Маслова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление. материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). – 2017. – С. 240–245.

⁶ Оценки ее эффективности в данной статье мы не касаемся.

Что касается уровня занятости 25–55-летних, то он высок, стабилен и не содержит резервов повышения экономической активности. Самой производительной и продуктивной с точки зрения развития экономики является возрастная когорта 20–39 лет, прогноз динамики занятости которой графически представлен следующим образом (рис. 2). К 2035 г. ее численность может сократиться на четверть, что может привести к уменьшению доли молодежи, имеющей необходимое с точки зрения регионального рынка труда образование.

В целом прогноз численности и возрастной структуры трудовых ресурсов региона на период до 2030 г. неутешителен и показывает, что негативные демографические тренды ведут к их существенно-му сокращению (табл. 6).

Каковы же основные риски, связанные со структурой и динамикой численности трудовых ресурсов Воронежской области в среднесрочной перспективе? Выделим следующие:

- отрицательная динамика численности репродуктивных контингентов населения при снижении суммарного коэффициента рождаемости, что приведет к закреплению тенденции сокращения численности трудовых ресурсов региона;
- ухудшение структуры трудовых ресурсов за счет уменьшения численности населения в трудо-

способном возрасте, повышение демографической нагрузки на работающее население;

- концентрация трудовых ресурсов в агломерации вокруг областного центра, продолжение оттока трудовых ресурсов из малых населенных пунктов, прежде всего, из сельской местности (территориальные диспропорции);
- значительные отраслевые диспропорции в распределении трудовых ресурсов;
- сокращение миграционного потенциала региона, что не позволит компенсировать естественную убыль населения за счет внешней миграции (как российской, так и международной).

В этой связи важно отметить, что в Воронежской области, в отличие от многих других, были разработаны и до недавнего времени действовали Концепция развития трудовых ресурсов на период до 2020 г. и Концепция развития социально-трудовых отношений и социальной защиты населения до 2020 г. К сожалению, результаты реализации указанных документов не были серьезно проанализированы, а на текущий и последующий периоды – с учетом стоящих перед страной и регионом новых задач – аналогичные документы не разработаны. Считаем это серьезным упущением региональной власти.

Резервы видятся в повышении эффективности использования трудоспособного населения региона – прежде всего, в сокращении неформальной и неэффективной скрытой занятости, а также в территориальном и отраслевом перераспределении используемой рабочей силы в связи с возникающими новыми приоритетами.

Смена приоритетов диктуется и происходящей цифровой революцией, и новой политической обстановкой, требующей обеспечить устойчивость экономической системы страны и ее современное научно-техническое развитие в условиях беспрецедентного санкционного давления.

Ряд видных специалистов России уже давно поднимают вопрос о необходимости введения в стране элементов мобилизационной экономики [9, 10, 11], теперь он встал во весь рост⁷. Ввиду происходящих изменений отраслевой и профессиональной структуры занятости вследствие объявленной Президентом РФ частичной мобилизации необходимы строгий учет и контроль за всеми неиспользуемыми резервами в данной сфере, начиная с жесткой демографической политики. Также представляется назревшим переход к более реальным критериям оценки эффективности использования различных

⁷ См. обзор «Профессионалы о необходимости мобилизационной экономики» // <https://goo.su/YJTxD4>

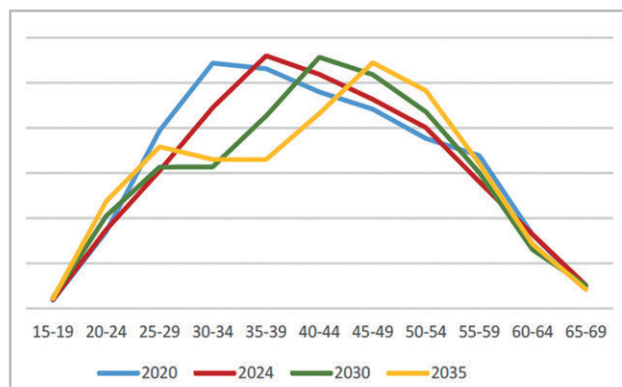


Рис. 1 / Fig. 1. Прогноз уровней занятости населения Воронежской области по возрастным когортам / Forecast of employment levels of the population of the Voronezh region by age cohorts

Источник / Source: Прогноз социально-экономического развития Воронежской области на долгосрочный период до 2035 г. Утвержден Постановлением правительства Воронежской области от 04 мая 2018 г. № 386 // <https://goo.su/TQWGlN>. Закон Воронежской области от 20 декабря 2018 г. № 168-ОЗ «О стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года» // <https://goo.su/QDOF2B>. / Forecast of socio-economic development of the Voronezh region for the long term until 2035. Approved by Decree of the Government of the Voronezh Region dated May 04, 2018 No. 386 // <https://goo.su/TQWGlN>. Law of the Voronezh Region dated December 20, 2018 No. 168-OZ " On the Strategy for the Social and Economic Development of the Voronezh Region for the period up to 2035" // <https://goo.su/QDOF2B>. // <https://goo.su/QDOF2B>.

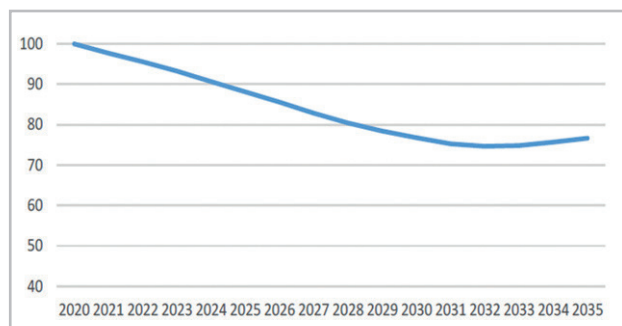


Рис. 2 / Fig. 2. Прогноз динамики занятых в возрасте 20-39 лет (данные за 2020 г. взяты за 100%) / Forecast of the dynamics of employed people aged 20-39 years (data for 2020 are taken as 100%)

Источник / Source: Прогноз социально-экономического развития Воронежской области на долгосрочный период до 2035 г. Утвержден Постановлением правительства Воронежской области от 04 мая 2018 г. № 386 // <https://goo.su/TQWGlN>. Закон Воронежской области от 20 декабря 2018 г. № 168-ОЗ «О стратегии социально-экономического развития Воронежской области на период до 2035 года» // <https://goo.su/QDOF2B>. / Forecast of socio-economic development of the Voronezh region for the long term until 2035. Approved by Decree of the Government of the Voronezh Region dated May 04, 2018 No. 386 // <https://goo.su/TQWGlN>. Law of the Voronezh Region dated December 20, 2018 No. 168-OZ " On the Strategy for the Social and Economic Development of the Voronezh Region for the period up to 2035" // <https://goo.su/QDOF2B>.

возрастных и образовательных групп населения – по-видимому, это предмет особого научно-практического подхода.

С точки зрения регулирования рынка труда и эффективного использования трудовых ресурсов значимой проблемой является убыль населения в трудоспособном возрасте [12, 13]. Для минимизации негативных последствий этой тенденции в демографической науке, как известно, предлагаются два разноплановых подхода. Согласно первому, основную часть женщин фертильного возраста государство должно стимулировать уйти с рынка

Таблица 6 / Table 6

Динамика численности трудовых ресурсов Воронежской области, тыс. чел. / Dynamics of the number of labor resources in the Voronezh region, thousand people

Показатели / Indicators	Годы / Years		
	2013	2020	2030
Доля трудовых ресурсов в численности населения, %	61,1	57,7	54,6
Динамика численности трудовых ресурсов, тыс. чел. к 2013 году	x	-89,3	-188,3
Динамика численности трудовых ресурсов, в % к 2013 году	x	-6,7	-13,3

Источник / Source: Составлено авторами на основании Региональной схемы (плана) развития и размещения производительных сил Воронежской области: аналитические материалы. Часть 2 // <https://goo.su/gGFg>. / Compiled by the authors on the basis of the Regional Scheme (plan) for the development and placement of the productive forces of the Voronezh region: Analytical materials. Part 2 // <https://goo.su/gGFg>.

труда, отдав предпочтение семье и рождению детей, и таким образом способствовать восполнению трудовых ресурсов в будущих поколениях. При реализации такого подхода рынок труда покинут именно женщины трудоспособного возраста, практически совпадающего с репродуктивным. Второй подход основан на идее мобилизации человеческих ресурсов при недостатке рабочей силы на рынке труда. То есть, предполагается активное вовлечение женщин в трудовую деятельность, получение ими новых знаний и компетенций с минимизацией семейных обязанностей. До настоящего времени ни одна из этих точек зрения на практике не возобладали.

Соответственно, принимаемые меры носят противоречивый и нередко разнонаправленный характер. Так, система профориентационных мероприятий нацеливает старшеклассников на получение качественного и востребованного современной экономикой образования, а работодатели предпочитают соискателей из числа молодых специалистов, но уже имеющих опыт работы. Как следствие, девушки откладывают рождение первого ребенка до момента такого трудоустройства. С другой стороны, меры по стимулированию рождаемости (прежде всего, материнский капитал) ориентированы на смещение возраста рождения детей в сторону более молодых возрастов первородящих мам. Таким образом, действия власти по развитию экономики и обеспечению ее кадрами не подкрепляются усилиями по поддержке необходимых демографических трендов и даже вступают с ними в конфликт.

Нельзя не учитывать и то, что в основе эффективного использования трудовых ресурсов сегодня лежит увеличение образовательной нагрузки и смещение получения образования в сторону более старших возрастов (в частности, увеличение срока получения полноценного высшего образо-

вания на год: четыре года бакалавриата плюс два года магистратуры против принятого ранее пятилетнего специалитета; все более укрепляющаяся идея непрерывного образования, когда, получение второго образования становится нормой). Следует иметь в виду, что возрастные сроки рождений детей у мам с высшим образованием значительно отстают от календаря женщин с более низким образовательным статусом. Приоритетность высшего образования ведет к возрастанию доли молодых женщин, откладывающих рождение первого ребенка. Кроме того, для женщин с высоким образовательным статусом в целом характерна более низкая интенсивность рождений. Между тем, в настоящее время в России диплом о высшем образовании перестал быть безусловным свидетельством высокого профессионализма его владельца. Да и работодатели зачастую стали требовать от соискателей не диплом, а резюме и рекомендации, в их запросах заметно снижается ценность магистратуры. Все это и обуславливает необходимость изменения подхода к оценке качества рабочей силы и, вместе с тем, новых критериев качества образовательной структуры трудовых ресурсов.

В условиях отмеченных негативных демографических тенденций важной становится разработка прогноза использования трудовых ресурсов. При этом основное внимание должно уделяться определению обеспеченности экономики рабочей силой (ее дефицита или избытка). Применительно к региону такой прогноз становится базой для выработки мер по обеспечению сбалансированности регионального рынка труда на основе оптимального использования трудовых ресурсов. Планирование занятости осуществляется с учетом напряженности на рынке труда, уровня безработицы и т.п. показателей.

Проведенный нами анализ динамики потребности в рабочей силе, заявляемой работодателями Воронежской области в органы службы занятости, свидетельствует об отсутствии определенной линии тренда (рис. 3). Это может объясняться недостатками взаимодействия региональных органов занятости с работодателями, нарушением последними законодательно диктуемой обязанности сообщать в центры занятости информацию о наличии вакантных рабочих местах. Показательно, что данные по стране в целом и по Центральному федеральному округу не дают таких резких и немотивированных скачков, как в Воронежской области.

Рассчитывая на то, что в процессе проведения цифровой реформы занятости, начатой в 2021 г.

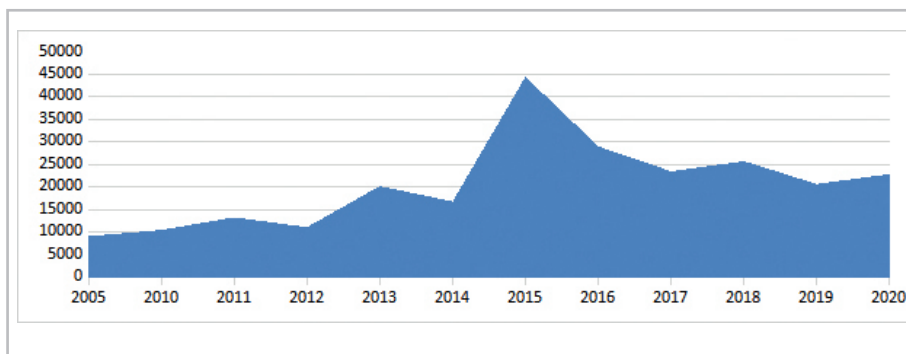


Рис. 3 / Fig. 3. Динамика официальной потребности в кадрах в Воронежской области / Dynamics of the official demand for personnel in the Voronezh region

Источник / Source: Составлено авторами по данным Воронежстата. Рынок труда, занятость и заработная плата // <https://voronezhstat.gks.ru/folder/26390> / Compiled by the authors according to Voronezhstat. Labor market, employment and wages // <https://voronezhstat.gks.ru/folder/26390/>

в деле учета потребности в кадрах будет наведен порядок, нельзя не отметить, что эта реформа не решает важные методические вопросы в данной сфере. Ни на федеральном, ни на региональном уровнях не внесено никаких изменений в прогнозирование потребности экономики в рабочей силе. По-прежнему исполнительными органами власти для этого используется метод пролонгации, не учитывается влияние демографического фактора, а важным показателем в прогнозных расчетах является пресловутая напряженность на рынке труда. Мы считаем, что необходимо изменение методики определения значения последнего показателя, так как в настоящее время расчет не совсем корректен. Поскольку в соответствии с законодательством все организации обязаны заявлять в органы занятости населения информацию о наличии у них вакантных рабочих мест, то, по сути, речь идет о спросе на рабочую силу на полном рынке труда. Соотносится же эта потребность с числом ищущих работу граждан, состоящих на учете в центрах занятости населения, другими словами, с предложением в регистрируемом сегменте рынка труда. Изменение методики расчета (определение числа соискателей по методологии MOT) позволит оперировать более соответствующими реальному положению дел показателями напряженности на рынке труда.

Вместе с тем, на фоне исчерпания демографических резервов трудовых ресурсов и недостатков их использования и прогнозирования, на рынке труда всеми отмечается дефицит рабочей силы. Так, в Воронежской области, по данным органов занятости населения, в 2016–2021 гг. спрос на труд в среднем в два раза превышал его предложение. О существенном кадровом голоде, испытываемом региональной экономикой, постоянно сигнализируют наиболее крупные кадровые агентства.

Это подтверждается и проведенным нами исследованием: в условиях усложнения структуры трудовых ресурсов проблема укомплектования кадрами предприятий региона приобретает особую значимость. Почти каждое второе предприятие

(42,7 %) отмечает, что в той или иной мере испытывает кадровый голод (рис. 4).

В соответствии с результатами проведенного нами опроса, удовлетворенность работодателей качеством и направлениями подготовки кадров оставляет желать лучшего (рис. 5, 6). Каждый четвертый работодатель полагает, что направления профессиональной подготовки полностью не соответствуют требованиям региональной экономики, еще 45 % отмечают, что оно соответствует лишь частично.

В рамках настоящей статьи мы не затрагиваем вопросы взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в части влияния на структуру трудовых ресурсов. Однако следует иметь в виду, что проблемы кадрового обеспечения организаций региона во многом спровоцированы и «ножницами» между, с одной стороны, требованиями рынка труда к качеству и профессиональной структуре рабочей силы, с другой – снижением этого качества и отставанием структурных перемен в системе профессионального образования.

Структуру потребности 42,7 % организаций региона, заявивших при опросе о своем кадровом голоде, отражает рис. 7. Традиционно, основную потребность организации испытывают в квалифицированных рабочих. При этом каждое третье обследованное предприятие не могло решить проблему подбора необходимых кадров на протяжении 4 и более месяцев. Среди причин, по которым предприятия не могут подобрать требуемый персонал, доминирует недостаток специалистов необходимого уровня и профиля подготовки. На втором месте – причины демографического характера (рис. 8).

Однако, регулирование регионального рынка труда предполагает преодоление его диспропорций и обеспечение максимально возможного соответствия спроса на рабочую силу ее предложению. Необходимое сбалансирование рынка труда требует изменения структуры профессионального образования в Воронежской области и повышения его качества, как и повсеместно в РФ [14]. Первое,

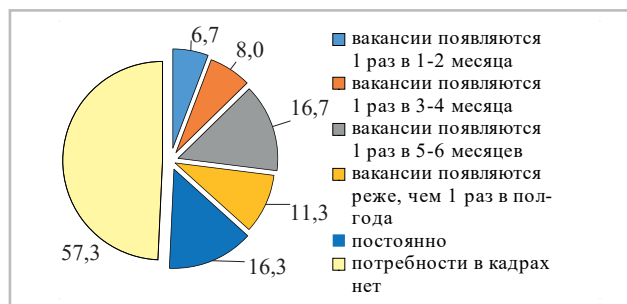


Рис. 4 / Fig. 4. Потребность организаций Воронежской области в кадрах, в % к опрошенным / The need of organizations of the Voronezh region in personnel, % of the respondents

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами / calculated and compiled by the authors.

как показано выше, отчасти предусмотрено прогнозом изменения соотношения между выпусками учреждений СПО и ВПО к 2030 г. (табл. 1). Однако этот прогноз нуждается в корректировке в связи с происходящими серьезными изменениями в социально-экономической и политической ситуации. В этой связи считаем своевременной и крайне важной разработку новой, современной Концепции формирования и воспроизводства трудовых ресурсов Воронежской области.

По нашему мнению, в современных условиях, с учетом отмеченных демографических потерь и негативных тенденций в этой сфере, решение проблемы обеспечения кадрами предприятий области, как никогда ранее, требует повышения производительности труда. Эту точку зрения разделяют и другие авторы^{8,9} [15].

Воронежская область участвует в соответствующих федеральных проектах и программах, разработанных ранее, в других, менее напряженных условиях. Наш анализ подтверждает их несоответствие задачам сегодняшнего времени – крайне низкий масштаб охвата предприятий и организаций области, незначительную результативность (табл. 7), что не позволяет существенно изменить сложившуюся ситуацию. Нам представляется, что эта ситуация обязывает властные структуры, руководство реального сектора экономики Воронежской области пересмотреть сложившееся ранее формальное отношение к проблеме повышения производительности труда. Необходимо как можно более оперативно сформировать про-

⁸ Нестерова С.И. Производительность труда: анализ, проблемы роста / С.И. Нестерова // Стратегическое развитие социально-экономических систем в регионе: инновационный подход. Материалы VIII международной научно-практической конференции. Под общей редакцией О.Л. Гойхера, М.А. Барина, С.С. Захарова. – Владимир: Издательско-полиграфическая компания «Транзит-ИКС», 2022; 149–153.

⁹ Королева Н.Л. Повышение производительности труда на предприятии за счет участия в национальном проекте / Н.Л. Королева // Стратегические направления развития агропромышленного комплекса. Сборник статей 73-й Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием. Караваев: Костромская государственная сельскохозяйственная академия, 2022; 217–224.

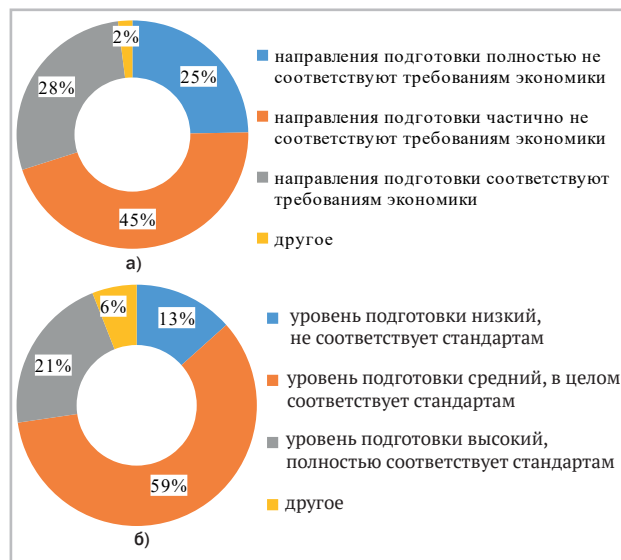


Рис. 5 / Fig. 5. Удовлетворенность работодателей качеством и направлениями подготовки кадров в Воронежской области, в % к опрошенным / Satisfaction of employers with the quality and areas of personnel training in the Voronezh region, % of respondents

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами / calculated and compiled by the authors.

грамму реальных и действенных мер, направленных на повышение производительности труда в регионе.

Исходя из сложности и многофакторности путей решения этой задачи, оставляем за собой право рассмотреть ее с современных позиций в отдельном исследовании. В данной статье отметим два момента, учет которых представляется безотлагательным.

Первый состоит в необходимости отказаться от измерения результатов роста производительности труда на основе повышения его оплаты. Нужны иные – реальные оценочные критерии и показатели, некоторые из них предлагаются научным сообществом, но могут быть предложены и новые, адекватные данной задаче¹⁰.

Суть второго замечания сводится к тому, что в условиях неравномерной и недостаточной с современных позиций научно-технической обеспеченности развития реальной экономики основным фактором повышения производительности труда является интенсификация – не столько производства, сколько труда и управления. В условиях дефицита кадров, о котором сигнализируют работодатели, выходом может стать переход к повышению сменности работы предприятий и организаций. Такой опыт Россией не забыт.

¹⁰ Исламова А.Р. Производительность труда и методы ее оценки / А.Р. Исламова, Н.Г. Вишневецкая // Стратегическое развитие социально-экономических систем в регионе: инновационный подход. Материалы VI международной научно-практической конференции: сборник статей и тезисов докладов. Владимир: Издательско-полиграфическая компания «Транзит-ИКС», 2020; 217–222.

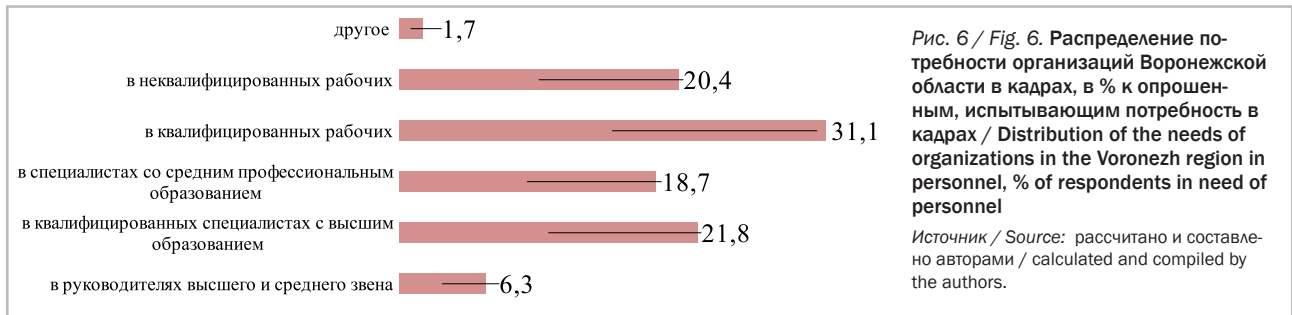


Рис. 6 / Fig. 6. Распределение потребности организаций Воронежской области в кадрах, в % к опрошенным, испытывающим потребность в кадрах / Distribution of the needs of organizations in the Voronezh region in personnel, % of respondents in need of personnel

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами / calculated and compiled by the authors.

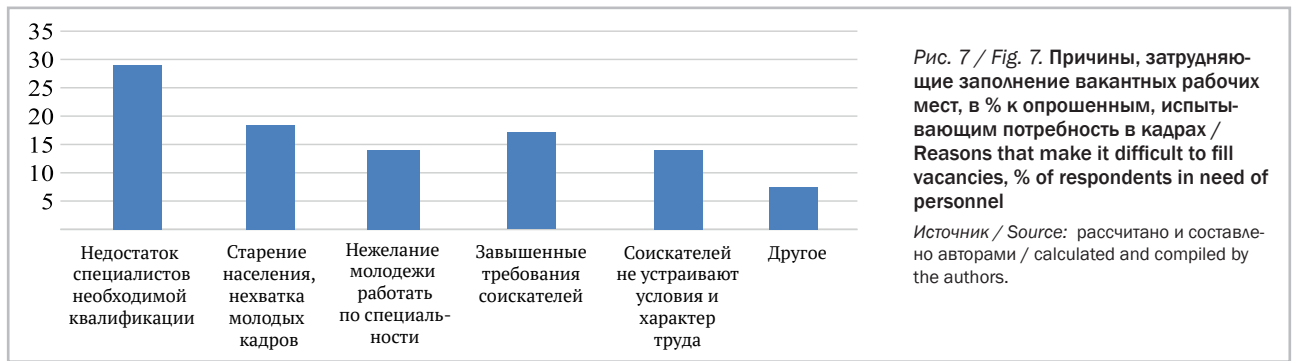


Рис. 7 / Fig. 7. Причины, затрудняющие заполнение вакантных рабочих мест, в % к опрошенным, испытывающим потребность в кадрах / Reasons that make it difficult to fill vacancies, % of respondents in need of personnel

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами / calculated and compiled by the authors.

Таблица 7 / Table 7

Результативность мероприятий по повышению производительности труда на предприятиях Воронежской области / The effectiveness of measures to increase labor productivity at the enterprises of the Voronezh region

№№ пп / No. pp	Показатель / Indicator	Значение показателя / Indicator value
1	Превышение производительности труда, % к предшествующему году: - первый год участия в проекте - второй год участия в проекте - третий год участия в проекте	10 15 30
2	Количество предприятий-участников проекта, ед.	190
3	Численность сотрудников предприятий-участников проекта, прошедших повышение квалификации, чел.	
4	Количество созданных эталонных участков на производствах с помощью внедрения инструментов бережливого производства, ед.	67

Источник / Source: Производительность труда. Национальный проект // <https://goo.su/1Q83XUL>. / Labor productivity. National project // <https://goo.su/1Q83XUL>

ВЫВОДЫ

На основе выявленных в работе негативных тенденций, потерь и рисков в социально-демографической сфере, считаем целесообразным сгруппировать обобщающие выводы и предложения, направленные на повышение обеспеченности предприятий и организаций рабочей силой, по следующим областям и направлениям.

В теоретико-методологической области:

- социально-демографический фактор необходимо рассматривать в составе комплекса взаимодействующих факторов в качестве базового, определяющего объем и структуру трудовых ресурсов;
- повышение эффективности использования данного фактора является важным первоочередным резервом увеличения рабочей силы в условиях возникшего и растущего ее дефицита;
- кардинальное решение проблемы дефицита кадров требует повышения производительности труда в реальном секторе экономики, которое

в современных социально-политических и социально-экономических условиях невозможно без интенсификации труда и управления;

- властным структурам региона необходимо как можно более оперативно сформировать программу реальных и действенных мер, направленных на повышение производительности труда.

В научно-методической области:

- с учетом происходящих изменений в образовании и занятости трудовых ресурсов оценка их высокого качества по признакам молодого возраста и высшего образования не всегда адекватна, что требует разработки новых критериев оценки качества и эффективности использования различных возрастных и образовательных групп населения;
- считаем, что назрела необходимость изменения методики расчета показателя напряженности, используемой при анализе и прогнозировании ситуации на рынке труда, поскольку

при этом спрос на рабочую силу на полном рынке труда соотносится с его предложением в регистрируемом сегменте;

- необходимо совершенствовать методы прогнозирования потребности территорий, предприятий и организаций в рабочей силе, обязательно учитывая при разработке прогнозов демографическую составляющую; взамен не работающего в условиях современной динамики метода пролонгации требуются адекватные методы прогнозирования;

В сфере научно-практических рекомендаций:

- полагаем своевременной и крайне важной разработку новых, современных региональных Концепций формирования и воспроизводства трудовых ресурсов, а также пролонгацию других ранее действовавших документов стратегического планирования в области формирования и развития трудовых ресурсов региона;
- для Воронежской области считаем важными резервами эффективного использования

трудовых ресурсов вовлечение в трудовую деятельность ранее экономически неактивных групп населения (в том числе на основе расширения практики нестандартной, гибкой, удаленной занятости), сокращение неформальной и неэффективной скрытой занятости, а также территориальное и отраслевое перераспределение используемой рабочей силы в связи с возникающими новыми приоритетами;

- в целях снижения несоответствия между требованиями рынка труда к структуре профессий и качеству рабочей силы и учитывая падение этого качества в системе профессионального образования считаем, что для регионов, в том числе, для Воронежской области, необходима модернизация системы профессиональной подготовки кадров с учетом потребностей экономики региона, включая повышение квалификации и профессиональное (пере)обучение работников старших возрастов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

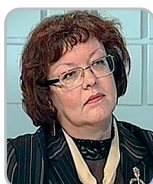
1. Сальникова Л. С. Роботы против журналистов: есть ли у журналистики будущее? / Л. С. Сальникова // Вопросы теории и практики журналистики. 2019;8(4):668–678.
2. Куликова Г. А. Отдельные аспекты роботизации бизнес-процессов в России и мире / Г.А. Куликова // Проблемы энергообеспечения, автоматизации, информатизации и природопользования в АПК. Сборник материалов международной научно-технической конференции, 2022;12–127.
3. Солдунов А. В. Трансформация трудовых отношений в условиях цифровизации / А. В. Солдунов // Тенденции и проблемы социально-экономического развития России в условиях цифровизации. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией Н. С. Яшина, К. А. Грандоняна. Саратов, 2022;144–146.
4. Колесникова О. А. Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова, И. В. Околелых // Социально-трудовые исследования. 2022;2(47):42–55.
5. Маслова Е. В. Современные трансформации рынка труда России: вызовы и необходимая реакция управления // Е. В. Маслова, О. А. Колесникова, И. В. Околелых // Экономика труда. 2022; 9(4):743–764.
6. Кашепов А. В. Взаимосвязи экономики и демографии: монография / А. В. Кашепов. М.: МАКС Пресс, 2019. 176 с.
7. Батчаева Д. Ю. Оценка демографической ситуации и ее влияния на экономику в России / Д. Ю. Батчаева // Новая наука: от идеи к результату. 2016;(11-3):103–106.
8. Попадейкин В. В. Проблемы демографии: монография / В. В. Попадейкин, М. Ю. Архипова, В. П. Сиротин, С. Ю. Нарциссова. Под общ. ред. В. В. Попадейкина. М.: Академия МНЭПУ. 2022. 220 с.
9. Шелудько В. Г. О системе управления и эффективности в условиях мобилизационной экономики / В. Г. Шелудько // Менеджмент социальных и экономических систем. 2020;1(17):5–12.
10. Харченко И. С. / И. С. Харченко, Л. И. Харченко, В. Е. Иванов, Д. Е. Иванова // Мобилизационная экономика: история и современность // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021;(3):146–153.
11. Мартыненко Т. В. Мобилизационная экономика: актуальна ли она для современной России? / Т.В. Мартыненко // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021;(1):151–155.
12. Акьюлов Р. И. Современные технологии управления воспроизводством человеческих ресурсов в муниципальных образованиях региона в условиях пандемии и депопуляции / Р. И. Акьюлов // Муниципалитет: экономика и управление. 2022; 2(39): 29–40.
13. Дмитриева О. А. Новый вызов для России: тренд на убыль населения / О. А. Дмитриева // Экономика постковидного периода: проблемы и решения. Сборник статей конференции. Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2021;80–90.
14. Маслова Е. В. Управление трудовыми ресурсами в условиях современного рынка труда / Е. В. Маслова, О. А. Колесникова: под общ. ред. И. Я. Львовича. Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2020. 363 с.
15. Почекутова Е. Н. Эффективность общественного производства. факторы динамики производительности труда в России / Е. Н. Почекутова. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2022. 232 с.

REFERENCES

1. Salnikova L.S. Robots against journalists: does journalism have a future? Questions of Theory and Practice of Journalism. 2019;8(4):668–678. (In Russ.).
2. Kulikova G.A. Some aspects of robotization of business processes in Russia and the world. Problems of energy supply, automation, informatization and environmental management in agriculture. Collection of materials of the International Scientific and Technical Conference. 2022. p. 121–127. (In Russ.).
3. Soldunov A.V. Transformation of labor relations in the conditions of digitalization. Trends and problems of socio-economic development of Russia in the conditions of digitalization. Materials of the All-Russian Scientific and practical conference. Ed. by N.S. Yashin, K.A. Grandonyan. Saratov. 2022. p. 144–146. (In Russ.).

4. Kolesnikova O.A. Problems of labor resources: scarcity, shifts in structure, paradoxes of aging. Socio and Labor Research. 2022;2(47):42-55. (In Russ.).
5. Maslova E.V. Modern transformations of the Russian labor market: Challenges and necessary management response. Labor Economics. 2022;9(4):743-764. (In Russ.).
6. Kashepov A.V. Interrelations of economics and demography: Monograph. M.: MAKSS Press; 2019. 176 p. (In Russ.).
7. Batchaeva D.Yu. Assessment of the demographic situation and its impact on the economy in Russia. New Science: From Idea to Result. 2016;(11-3):103-106. (In Russ.).
8. Popadeikin V.V. Problems of demography: monograph. General editorship by V.V. Popadeikin. M.: Academy of MNEPU. 2022. 220 p. (In Russ.).
9. Sheludko V.G. About the management system and efficiency in the conditions of the mobilization economy. Management of Social and Economic Systems. 2020;1(17):5-12. (In Russ.).
10. Kharchenko I.S. / I.S. Kharchenko, L.I. Kharchenko, V.E. Ivanov, D.E. Ivanova. Mobilization economy: History and modernity. State and municipal administration. Scientific notes. 2021;(3):146-153. (In Russ.).
11. Martynenko T.V. Mobilization economy: Is it relevant for modern Russia? State and municipal administration. Scientific notes. 2021;(1):151-155. (In Russ.).
12. Akyulov R.I. Modern technologies of management of reproduction of human resources in municipalities of the region in conditions of pandemic and depopulation. Municipality: Economics and Management. 2022;2(39):29-40. (In Russ.).
13. Dmitrieva O.A. A new challenge for Russia: the trend of population decline. The economy of the post-COVID period: Problems and solutions. Collection of articles of the conference. Moscow: Russian State University for the Humanities. 2021. p. 80-90. (In Russ.).
14. Maslova E.V. Human resource management in the conditions of the modern labor market / E.V. Maslova, O.A. Kolesnikova: general editorship by I.Ya. Lvovich. Voronezh: Publishing and printing Center "Scientific Book". 2020. 363 p. (In Russ.).
15. Pohekutova E.N. Efficiency of social production. factors of labor productivity dynamics in Russia. Krasnoyarsk: Siberian Federal University. 2022. 232 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Елена Валерьевна Маслова – доктор экономических наук, профессор Воронежского института экономики и социального управления и Института социального образования, доцент Воронежского государственного университета, Воронеж, Россия

Elena V. Maslova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Voronezh Institute of Economics and Social Management, Institute of Social Education; Associate Professor, Voronezh State University, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0774-9252>
 evmas@yandex.ru



Ольга Андреевна Колесникова – доктор экономических наук, профессор, заслуженный работник социальной защиты населения РФ, профессор Воронежского государственного университета и Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия

Ol'ga A. Kolesnikova – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Worker of Social Protection of the Population of the Russian Federation; Professor, Voronezh State University, Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-0044-1530>
 oakolesnikova@mail.ru



Ирина Викторовна Околелых – кандидат экономических наук, доцент, эксперт Воронежского института высоких технологий, Воронеж, Россия

Irina V. Okolelykh – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, expert of the Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-9739-0505>
 irokol@yandex.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Маслова Е.В. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, содержательный анализ полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

Колесникова О.А. – подготовка общей концепции исследования, анализ научной литературы, интерпретация полученных результатов, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи.

Околелых И.В. – применение логического подхода к объекту исследования, конкретизация методов анализа, рассмотрение исследуемого понятия как системы, анализ результатов, обоснование теоретико-методологических положений, формулирование выводов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Maslova E.V. – supervised the research, determined the purpose of the research, performed a substantive analysis of the results, substantiated theoretical and methodological provisions, and wrote the research conclusions.

Kolesnikova O.A. – developed the conceptual framework of the study, analysis of scientific literature, interpreted the results, substantiated theoretical and methodological provisions, developed the concept and methodology of the article.

Okolelykh I.V. – applied a logical approach to the object of research, identified the analysis methods, considered the concept under study as a system, analyzed the results, substantiated theoretical and methodological provisions, 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 16.08.2022; после рецензирования 21.09.2022, принята к публикации 23.09.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 16.08.2022; revised on 21.09.2022 and accepted for publication on 23.09.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-123-132

УДК 331.2

JEL J31, J33, J52

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: РЕЗУЛЬТАТ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

О.Е. Дозорцев, А.В. Агарычева, В.П. Старокожева

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предметом исследования выступает заработная плата работников угольной промышленности. **Целью** настоящей статьи является рассмотрение текущего положения дел в сфере оплаты труда работников угледобывающих компаний, так как угольная промышленность – одна из ключевых отраслей экономики России. В частности, рассмотрена реализация отдельных положений, установленных в Федеральном отраслевом соглашении по угольной промышленности на 2019–2021 гг. (продлено и действует до 2024 г.). **Актуальность** исследования обусловлена тем, что одним из основных предметов коллективных переговоров и важнейшим показателем по труду является заработная плата – ведущий и постоянно совершенствуемый инструмент стимулирования работников. Совершенствование системы оплаты труда – это «живой» процесс, который должен способствовать созданию системы, стимулирующей работников к высокому результату труда, а также обеспечивающей достойный уровень жизни работников и принцип равной оплаты за труд равной ценности (статья 22 Трудового кодекса РФ), с целью реализации государственных гарантий по оплате труда и привлечения квалифицированных специалистов в организации. **Методами** исследования для достижения поставленных цели и задач выступают: структурный анализ, системный и сравнительные подходы, методы статистической обработки информации. В ходе работы авторы статьи получили следующие **результаты**: определены основные финансово-экономические и социально-экономические показатели, характеризующие отрасль; определены основные тенденции заработной платы работников, присущие отрасли; предложены варианты установления тарифной ставки первого разряда в Федеральном отраслевом соглашении. Авторы делают **выводы** о необходимости более детальной проработки отраслевых соглашений, так как они способствуют повышению уровня гарантий работников, в том числе в сфере оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата; угольная промышленность; отраслевое соглашение; минимальные гарантии по оплате труда; условно-постоянная и условно-переменная части заработной платы.

Для цитирования: Дозорцев О.Е., Агарычева А.В., Старокожева В.П. Оплата труда работников угольной промышленности: результат социального диалога. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):123-132. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-123-132.

ORIGINAL PAPER

REMUNERATION OF COAL INDUSTRY WORKERS: THE RESULT OF A SOCIAL DIALOGUE

О.Е. Dozortsev, A.V. Agarycheva, V.P. Starokozheva

FSBI "All-Russian Research Institute of Labor", Russia, Moscow

ABSTRACT

The subject of the study is the wages of coal industry workers. **The purpose** of this article is to review the current state of remuneration of employees of coal mining companies since the coal industry is one of the key sectors of the Russian economy. In particular, the article considers the implementation of certain provisions established in the Federal Sectoral Agreement on the Coal Industry for 2019-2021 (extended and valid until 2024). **The relevance** of the study is due to the fact that one of the main subjects of collective bargaining and the most important indicator of labor is wages – a key and constantly improving tool for stimulating employees. The improvement of the remuneration system is a "living" process that should contribute to the creation of a remuneration system that encourages employees to high work results and ensures a decent standard of living for employees and the principle of equal pay for work of equal value (Article 22 of the Labor Code of the Russian Federation), in order to implement state guarantees for remuneration and attract qualified specialists in organizations. The research **methods** to achieve the set goals and objectives are structural analysis, systematic and comparative approaches, methods of statistical information processing. In the course of the research, the authors obtained the following **results**: the main financial, economic, and socio-economic indicators characterizing the industry were determined; the main trends in the remuneration of workers inherent in the industry were identified; options for setting the tariff rate of the first category in the Federal Industry Agreement were proposed. The authors draw **conclusions** about the need to develop more detailed industry agreements, as they contribute to an increase in the level of guarantees for employees, including in the field of remuneration.

Keywords: wages; coal industry; industry agreement; minimum wage guarantees; conditionally fixed and variable part of wages.

For quoting: Dozortsev O.E., Agarycheva A.V., Starokozheva V.P. Remuneration of coal industry workers: The result of a social dialogue. *Social and labor research*. 2022;49(4):123-132. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-123-132.

ВВЕДЕНИЕ

В России, по данным доклада Всемирного банка, самую большую долю совокупного богатства страны (46 %) составляет человеческий капитал¹ (что меньше, чем в среднем по странам-членам организации экономического сотрудничества и развития – 70 %), при этом доля природного капитала равна 20 % [1]. В январе 2022 г. министр природных ресурсов и экологии Российской Федерации А.А.Козлов в интервью «Изданию» подчеркнул, что с точки зрения полезных ископаемых Россия является одним из самых богатых государств и «запасы не кончатся никогда». При этом он заметил, что вопрос заключается в рентабельности запасов.²

При более детальном изучении финансовых и экономических показателей добывающей отрасли установлено, что:

- в результате кризиса, вызванного, в том числе коронавирусной инфекцией COVID-19, рентабельность компаний добывающей промышленности снизилась с 28,0 % в 2019 г. до 21,9 % в 2020 г.
- на конец 2020 г. перед 3,5 тыс. работников добывающей промышленности имелась просроченная задолженность по заработной плате в размере 162,0 млн руб.;
- вместе с тем по данным выборочного обследования Росстата за апрель 2021 г. у 24,5 % работников, занимающихся добычей полезных ископаемых, зафиксирован размер заработной платы на уровне от 100 до 200 тыс. руб. Заработная плата свыше 200 тыс. руб. отмечается у 5,7 % работников добывающей отрасли³;
- из года в год растет численность работников, занятых в добывающих отраслях. Темп роста среднегодовой численности за последние десять лет (2010–2020 гг.) составил 107,5 % или порядка 80,0 тыс. чел.⁴

Угольная отрасль является одной из ключевых для сырьевой промышленности и экономики России в целом. Она также отличается высокой зар-

платоёмкостью и одним из самых высоких уровней зарплат. Для того, чтобы выявить основные тенденции текущего уровня заработной платы работников угольной промышленности, а также элементов, входящих в ее структуру, авторами были:

- исследованы финансовые и экономические показатели угольной отрасли;
- изучены показатели заработной платы с учетом положений Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности (далее – Отраслевое соглашение по углю);
- сформулированы предложения по совершенствованию установления тарифной ставки в Отраслевом соглашении по углю и по внесению изменений в трудовое законодательство касательно условно-постоянной и условно-переменной частей заработной платы.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Угольная промышленность, являясь отраслью топливной промышленности, традиционно состояла из предприятий добычи и переработки (обогащения и брикетирования) углей ископаемых.⁵ Однако современное понятие «угольная промышленность» в соответствии с Отраслевым соглашением по углю включает в себя более широкий круг понятий и организаций (рис. 1).

Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации подсчитало, что «России хватит запасов угля на 100 лет, если использовать только распределенный фонд недр, и на 200 лет, если вовлечь в эксплуатацию запасы нераспределенного фонда»⁶.

В 2020 г. было добыто 401,6 млн тонн угля, в 2021 г. – 438,4 млн тонн, а в 2022 г. производственная мощность по угледобыче составила 523 млн тонн. По данным «ЦДУ ТЭК» в 2021 г. на экспорт шло более ½ части добытого угля, объем поставок за границу вырос на 1/3 за 8 лет, а «основной сбыт угля приходился на Азиатско-Тихоокеанский регион»⁷.

На 1 января 2022 г. добычу угля в РФ осуществляло 171 угольное предприятие, в том числе 54

¹ Для расчета человеческого капитала «используются оценки, проводившиеся в ходе обследования домохозяйств; калибровка результатов основана на доле заработной платы в ВВП в национальных счетах» (Найкал, Емельянова, Немова, Ланж, Санги, 2019).

² Лежнева Л. «Запасы не кончатся никогда» Глава Минприроды Александр Козлов – о рентабельной добыче, расплате за экологические ошибки и росте поглощающей способности лесов. 2022. Январь. Газета «Известия». URL: https://iz.ru/1270166/liubov-lezhneva/zapasy-ne-konchatsia-nikогда?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (дата обращения: 06.04.2022)

³ Промышленное производство в России (2021) Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13225> (дата обращения: 08.04.2022)

⁴ Трудовые ресурсы, занятость и безработица (2022) Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 08.04.2022)

⁵ Большая советская энциклопедия (1977) Том 26, часть 3. URL: <http://bse.uaio.ru/BSE/2603.htm#p2382> (дата обращения: 19.05.2022)

⁶ Дуэль А. (2021) 'В Минприроды подсчитали, на сколько лет России хватит запасов угля'. Статья. Май. Российская газета. URL: <https://rg.ru/2021/05/13/v-minprirody-podschitali-na-skolko-let-rossii-hvatit-zapasy-uglia.html#:~:text=России%20хватит%20запасов%20угля%20на,эксплуатацию%20запасы%20нераспределенного%20фонда%20недр> (дата обращения: 06.04.2022)

⁷ ЦДУ ТЭК (2021) 'Угольная отрасль на контроле'. Статья. Май. URL: https://www.cdu.ru/tek_russia/articles/5/885/ (дата обращения: 18.04.2022)

шахты и 117 разрезов⁸. И.Г. Таразанов и Д.А. Губанов отмечают, что в угольной отрасли в 2020 г. было «занято 148,5 тыс. работников, и еще примерно полмиллиона рабочих мест функционируют в обеспечивающих смежных отраслях» [2], что составляет менее 1% от численности занятых в целом по стране⁹.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Результативность деятельности организаций угледобывающей отрасли напрямую зависит от системы материального поощрения результатов труда и размера заработной платы работников, который во многом определяет образ и уровень жизни. Для большинства работающего населения страны заработная плата является основой их благополучия, в том числе и единственным источником дохода. В среднем по России в 2020 г. доля оплаты труда в денежных доходах составляла 57,5%; при этом по субъектам РФ оно достигало и более высоких значений, например, 82,5% – в Чукотском и Ямало-Ненецком АО, 78,5% – в Ненецком АО, 75,0% – в Магаданской области, 73,0% – в Ханты-Мансийском АО, 72,5% – в Тюменской области, 70,2% – в Еврейской автономной области.¹⁰

В Программе развития угольной промышленности России на период до 2035 г. (распоряжение Правительства РФ от 13 июня 2020 г. №1582-р), являющейся одним из основных стратегических документов, регламентирующих угледобывающую промышленность, говорится, что с 2011 г. условно-постоянная часть заработной платы горняков увеличена с 45% до 70%, «установлены условия выплат страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с 2016 г.), создана ассоциация «Общероссийское отраслевое объединение работодателей угольной промышленности» (в 2012 г.)». Также в этом документе отмечается, что среднемесячная заработная плата работников угольной промышленности, занятых в основном производстве, выросла за последние 10 лет в 2,5 раза – с 23,1 до 57,8 тыс. рублей. Целевым индикатором подпрограммы «Обеспечение социальной стабильности в угольной промышленности» является повыше-

ние реальной среднемесячной заработной платы 1 работника с учетом индекса потребительских цен к 2010 г. (на конец этапа), в соответствие с которым предлагаются следующие значения показателя: 2018 г. (факт.) – 123,6%, 2019–2025 гг. (первый этап) – 130%, 2026–2030 гг. (второй этап) – 200%, 2031–2035 гг. (третий этап) – 354%.

На основании данных, представленных на рис. 2, можно сделать вывод о том, что непрерывно длящийся 10-летний рост заработной платы в отрасли остановился в 2020 г. и одной из причин этого является пандемия COVID-19. При этом стоит отметить, что средняя заработная плата 2019–2020 гг. к 2010 г. составляет 231,1% и 228,4%, соответственно.

На сегодняшний день социально-трудовые отношения работников угольной промышленности регулируются Федеральным отраслевым соглашением по угольной промышленности на 2019–2021 гг., действующим до конца 2024 г. и устанавливающим дополнительные льготы и гарантии работникам. Поскольку гарантии по оплате труда в нашей стране, устанавливаемые на государственном уровне, являются минимальными, то более достойные условия можно установить для каждой отдельной отрасли через коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, т.е. при заключении отраслевых соглашений, что является важным аспектом защиты работников. В главном документе отрасли в том числе зафиксированы условия оплаты труда, надбавки, дополнительный отпуск, режимы труда и отдыха, возможности для повышения квалификации, страхование и даже особые условия при увольнении.

МИНИМАЛЬНЫЙ «ПОРОГ» ОПЛАТЫ ТРУДА В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В Отраслевом соглашении угольщиков установлена минимальная тарифная ставка, которая с 1 января 2019 г. для рабочих I разряда, занятых на подземных работах в организациях (в том числе на горно-капитальных работах, работах по ликвидации шахт, дренажных шахт разрезов), зафиксирована в размере 9848 руб. в месяц. При этом предусмотрена регулярная ежегодная индексация заработной платы работников, исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Федеральной службы государственной статистики. Указанный размер ставки является базовым значением заработной платы для шахтеров, а также для всех остальных работников организаций угольной промышленности, присоединившихся к Отраслевому соглашению.

⁸ Минэнерго России (2022) 'Информация об угольной отрасли'. Информация. URL: <https://minenergo.gov.ru/node/433> (18.04.2022)

⁹ Труд и занятость в России (2021) Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (дата обращения: 08.04.2022)

¹⁰ Денежные доходы и расходы населения (2021) Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13270> (дата обращения: 08.04.2022)



Рис. 1 / Fig. 1. Организации, включаемые в понятие «угольная промышленность» / Organizations included in the concept of «coal industry»
 Источник / Source: составлено авторами на основе Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности на 2019-2021 годы, продлено до 2024 г. / compiled by the authors on the basis of the Federal Sectoral Agreement on the Coal Industry for 2019-2021, extended until 2024.

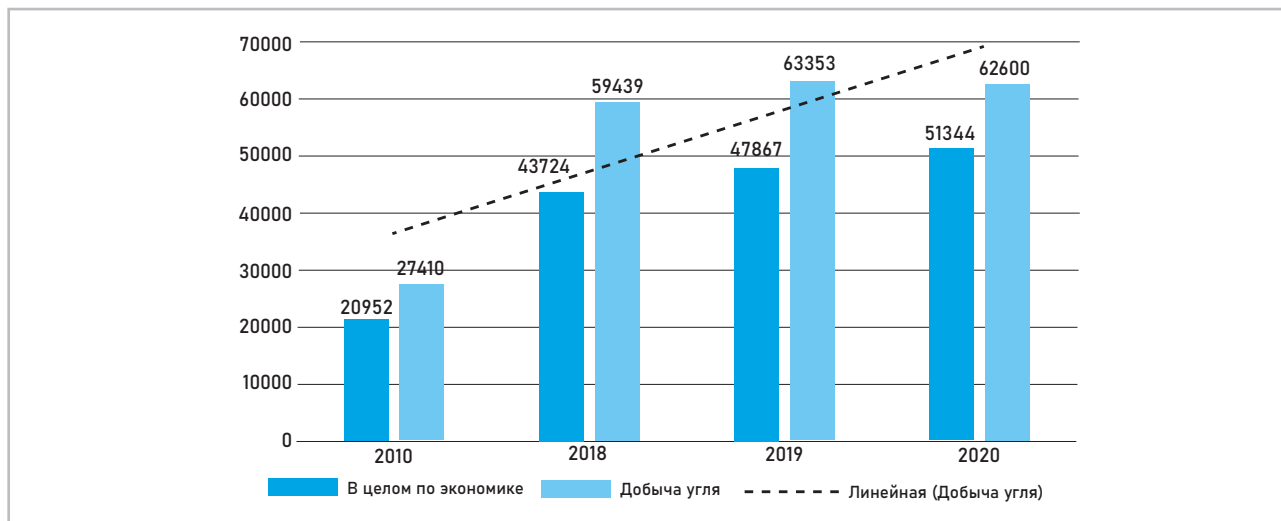


Рис. 2 / Fig. 2. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по виду экономической деятельности «добыча угля» / Average monthly wages of employees of organizations by type of economic activity «coal mining»
 Источник / Source: Российский статистический ежегодник, 2021 / Russian Statistical Yearbook, 2021.

При этом минимальная месячная тарифная ставка для рабочих установлена с учетом повышенной оплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и не предусматривает выделения доплаты за данные факторы рабочей среды. Стоит отметить, что такое положение ухудшает условия оплаты труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ (ст. 147 ТК РФ). Оплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в угольной промышленности должна быть установлена дополнительно к тарифной ставке и иметь размерность в зависимости от степени, определенной на основании специальной оценки условий труда, как это предусмотрено российским законодательством.

Согласно Отраслевому соглашению, МРОТ устанавливается в порядке, оговоренном в коллективных договорах (соглашениях), но не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН) в соответствующем субъекте РФ. Таким образом, наблюдается тесная связь заработной платы с одним из важнейших показателей социально-экономического развития региона, отражающим качество жизни работающего населения конкретного региона.

ТК РФ установлено, что МРОТ не может быть ниже величины ПМ ТН (ст. 133). При этом по сути до 2018 г. данная норма не выполнялась и МРОТ был ниже. Ситуация изменилась только с принятием Федеральных законов от 28 декабря 2017 г.

Таблица 1 / Table 1

Соотношение размера минимальной месячной тарифной ставки и минимального размера оплаты труда в целом по стране и минимальной заработной платы в разрезе отдельных субъектов РФ, % / The ratio of the minimum monthly tariff rate and the minimum wage in the whole country and the minimum wage in the context of individual subjects of the Russian Federation, %

Субъект РФ ¹ / Subject of the Russian Federation	Минимальная месячная тарифная ставка для рабочих I разряда (с учетом индексации), руб. ² / Minimum monthly tariff rate for I-category workers (including indexing), RUB	Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб. ³ / The subsistence minimum of the able-bodied population, RUB.	Соотношение размера минимальной месячной тарифной ставки и прожиточного минимума трудоспособного населения, % / The ratio of the minimum monthly tariff rate and the subsistence minimum of the able-bodied population, %
2019 год			
Российская Федерация	9848	11809	83,4
Кемеровская область		10670	92,3
Красноярский край		11750	83,8
Республика Коми		14773	66,7
2020 год			
Российская Федерация	10332	12235	84,4
Кемеровская область		11109	93,0
Красноярский край		12089	85,5
Республика Коми		15467	66,8
2021 год			
Российская Федерация	11198	12702	88,2
Кемеровская область		11354	98,6
Красноярский край		12298	91,1
Республика Коми		15715	71,3
2022 год			
Российская Федерация	11309	13793	82,0
Кемеровская область		12551	90,1
Красноярский край		13241	85,4
Республика Коми		16751	67,5

Примечание:

¹ Сравнительный анализ двух социально-значимых величин проведен на примере регионов, в которых находятся самые крупные угледобывающие компании, объединяющие основные места добычи угля: Кемеровская область – Кузбассразрезуголь, Сибирская угольная энергетическая компания и др.; Красноярский край – Красноярскрайуголь, СУЭК-Красноярск и др.; Республика Коми – Воркутауголь и др.

² Минимальная месячная тарифная ставка за 2020, 2021 и 2022 гг. рассчитана исходя из индекса индексы потребительских цен по Российской Федерации (по данным Росстата).

³ Величина прожиточного минимума за 2019 и 2020 годы рассчитывается как среднее арифметическое поквартальных значений прожиточного минимума.

Источник / Source: составлено авторами по данным справочно-правовой системы «Гарант» и Росстата / compiled by the authors according to the data of the reference legal system "Garant" and Rosstat.

№ 421-ФЗ (согласно которому МРОТ стал устанавливаться в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года) и от 7 марта 2018 г. № 41-ФЗ, в соответствии с которым с 1 мая 2018 г. МРОТ был повышен до 11163 руб., что составило 100 % величины ПМ ТН в целом по РФ за II квартал 2017 г. Изменения методики установления МРОТ, принятые Федеральным законом от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ, исходя из медианной заработной платы, позволило оторвать размер минимальной оплаты труда от величины ПМ ТН и увеличить его, что свидетельствует об укреплении социальной защищенности работников. Как отмечает Прошин И.А. медианная заработная плата как базовое значение дает возможность быстро реагировать на социально-экономические изменения в экономике, так как в соответствии с действующим законодательством в случае падения медианных заработных плат пересмотр МРОТ в сторону уменьшения невозможен [3].

Авторы придерживаются мнения, что российский МРОТ должен являться тарифной ставкой

первого разряда, выплачиваться за труд некавалифицированного работника и не содержать в себе компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Схожую позицию высказывали исследователи Н.Г. Гладков [4], И.И. Зырянова и Е.Н. Сочева [5], а также представители Федерации независимых профсоюзов России, предлагая в качестве стандарта достойной заработной платы минимальную тарифную ставку (минимальный оклад) на уровне не ниже МРОТ.¹¹

Вместе с тем по убеждению авторов тарифная ставка первого разряда должна выступать как минимальная и в то же время обеспечивать потребности как самого работающего, так и членов его семьи, т. е. выполнять воспроизводственную функцию. Размер МРОТ должен иметь реально значимую величину и учитывать экономические факторы. В настоящее время в нашей стране величина МРОТ постоянно претерпевает изменения в связи с изменением экономической конъюнктуры. Данный факт подтверждается тем, что в июне

¹¹ Соколов О.В. Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны. 2014. Июнь. Лаборатория исследований рынка труда. URL: <https://lirt.hse.ru/data/2014/06/18/1310050218/20140617-Sokolov.pdf> (дата обращения: 04.03.2020).

2021 г. изначально планировалось определить на 2022 г. величину МРОТ выше установленного на 6,4 %, однако в декабре 2021 г. было принято решение проиндексировать действующий на тот момент времени МРОТ не на 6,4 %, а на 8,6 %. В мае 2022 г. на заседании Госсовета Президент РФ В.В. Путин сообщил, что с 1 июня 2022 г. МРОТ будет вновь повышен на 10 % (до 15279 руб. при текущем значении 13890 руб.). В конце сентября текущего года был также внесен законопроект, согласно которому МРОТ на 2023 и 2024 гг. будет исчисляться «исходя из темпа роста минимального размера оплаты труда, превышающего на три процентных пункта темп роста величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, установленной соответственно на 2023 и 2024 гг., по отношению к указанной величине, установленной на предшествующий год» (законопроект № 201618-8). Так, на 2023 г. МРОТ предлагается установить на уровне 16242 руб., то есть на 6,3 % выше текущей величины.

Исходя из того, что размер МРОТ невысок, а «низкая заработная плата воспроизводит неразвитого работника, незаинтересованного в повышении производительности труда и проявлении инициативы»¹², в отдельных отраслях субъекты переговорного процесса договариваются и устанавливают в отраслевых соглашениях более высокие размеры тарифной ставки первого разряда. Например, тарифная ставка рабочего 1 разряда установлена на уровне ПМ ТН в субъекте РФ – в Федеральном отраслевом соглашении по дорожному хозяйству – не ниже 1,15 ПМ ТН; в Федеральном отраслевом соглашении по строительству и промышленности строительных материалов – не ниже 1,2 ПМ ТН; в Федеральном отраслевом тарифном соглашении по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности – не менее 1,4 ПМ ТН; в Федеральном отраслевом тарифном соглашении по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения – не менее 1,4 ПМ ТН.

Поскольку профсоюзы особое внимание уделяют повышению покупательской способности МРОТ и тарифной ставки первого разряда, Исполнительный комитет Независимых профсоюзов горняков, поддерживая позицию Президента РФ о пересмотре оплаты труда шахтеров, считает, что Правительству РФ «необходимо незамедлитель-

но принять Постановление, которым установить минимальную месячную тарифную ставку (оклад) 1-го разряда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда при соблюдении нормы рабочего времени, в размере не менее двукратной величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, утверждаемого Правительством РФ».¹³

Однако одной из проблем, с которой могут столкнуться профсоюзные организации при движении высоких требований по гарантированному размеру минимальной оплаты труда, является низкий уровень средней заработной платы в некоторых угледобывающих компаниях. При ориентире на высокооплачиваемые организации выполнение минимума для отстающих организаций будет нереальным. Так, например, чистая прибыль за год АО «СУЭК»¹⁴ в 2019 г. составила 46 млрд руб., а в 2020 г. – 18 млрд руб.,¹⁵ компании АО «УК «Кузбассразрезуголь»¹⁶ в 2019 г. – 7,8 млн руб., а в 2020 г. – 0,4 млн руб.

В табл. 1 рассмотрено соотношение размера минимальной месячной тарифной ставки и прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по стране и в разрезе отдельных субъектов РФ.

Сравнительный анализ двух социально-значимых величин проведен на примере регионов, в которых находятся самые крупные угледобывающие компании, объединяющие основные места добычи угля: Кемеровская область – Кузбассразрезуголь, Сибирская угольная энергетическая компания и др.; Красноярский край – Красноярсккрайуголь, СУЭК-Красноярск и др.; Республика Коми – Воркутауголь и др.

Минимальная месячная тарифная ставка за 2020, 2021 и 2022 гг. рассчитана исходя из индекса потребительских цен по Российской Федерации (по данным Росстата).

Величина прожиточного минимума за 2019 и 2020 гг. рассчитывается как среднее арифметическое поквартальных значений прожиточного минимума.

¹³ Заявление НПГ о путях реализации позиции президента по вопросам оплаты труда шахтеров, 2021. URL: <https://ngr.ru/Action/Position/2021/12/06/Заявление-НПГ-о-путях-реализации-позиции-президента-по-вопросам-оплаты-труда-шахтеров> (дата обращения: 20.05.2022)

¹⁴ Финансовая отчетность АО «СУЭК», 2022. URL: <https://www.suek.ru/investors/disclosure/> (дата обращения: 20.05.2022)

¹⁵ Курс доллара США взят на 31 декабря 2019 и 2020 гг. по данным Центрального банка Российской Федерации [База данных по курсам валют Банка России. URL: https://cbr.ru/currency_base/ (дата обращения: 20.05.2022)]

¹⁶ Бухгалтерская (финансовая) отчетность АО «УК «Кузбассразрезуголь», 2022. URL: <https://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=10488&type=3&attempt=1> (дата обращения: 20.05.2022)

¹² Жуков А.Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах: Учебное пособие. М.: МИК, 2006.

<p>70%</p> <p>Условно-постоянная часть</p>	<ul style="list-style-type: none"> - оплата по тарифным ставкам (окладам) и по сдельным расценкам (в том числе сдельный приработок); - оплата нормативного времени передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно, оплата нормативного времени доставки от места получения наряда до места работы – доплата за работу в ночное время, за работу во вредных условиях труда, за совмещение профессий, за руководство бригадой (звеном), за классность и т.п.; - оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни, доплату за работу в праздничные дни, определенные установленным графиком выходов рабочего; - надбавка за профессиональное мастерство, за высокую квалификацию, за соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности и т.п.; - надбавка за стаж работы в организации, в том числе выплату за выслугу лет и т.п.; - оплата отработанного времени с сохранением среднего заработка; - доля оплаты ежегодных, учебных и дополнительных отпусков, относящаяся к условно-постоянной части; - районный коэффициент и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемые на перечисленные выше; - выплаты, относящиеся к условно-постоянной части.
<p>30%</p> <p>Условно-переменная часть</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ежемесячные премии за соблюдение производственной и технологической дисциплины, правил безопасности, правил эксплуатации машин и механизмов и т.п.; - периодические премии по итогам работы за определенный период (ежеквартальные, по итогам работы за полугодие, по итогам работы за год и т.п.); - доля оплаты ежегодных, учебных и дополнительных отпусков, относящаяся к условно-переменной части - районный коэффициент и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемые на перечисленные выше; - выплаты, относящиеся к условно-постоянной части.

Рис. 3 / Fig. 3. Элементы заработной платы, включаемые в условно-постоянную и условно-переменную части заработной платы / Elements of wages included in the conditionally constant and conditionally variable parts of wages

Источник / Source: составлено авторами на основе Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности на 2019–2021 годы, продлено до 2024 г. / compiled by the authors on the basis of the Federal Sectoral Agreement on the Coal Industry for 2019–2021, extended until 2024.

Как мы видим, в 2022 г. по стране в целом и во всех исследуемых регионах имеет место существенное снижение доли тарифа в общем размере прожиточного минимума. При этом снижение зафиксировано не только к предыдущему году, но и по сравнению с 2019–2020 гг.

В советскую эпоху одним из основных недостатков тарификации угольных карьеров являлось большое число тарифных сеток (три) и тарифных ставок I разряда (семь), которое приводило к разнообразию оплаты труда и затрудняло ее организацию и регулирование [6].

Исходя из этого можно сделать вывод, что устанавливать минимальную тарифную ставку заработной платы в отрасли в денежном выражении нецелесообразно (как отмечено выше, по мнению авторов, МРОТ должен являться тарифной ставкой первого разряда). Для определения тарифной ставки следует рассматривать рассчитываемые на государственном уровне экономические величины, которые уже на протяжении долгих лет используются в практике. К таким величинам относятся, например, МРОТ и прожиточный минимум, устанавливаемый на федеральном уровне. По нашему мнению, на первоначальном этапе одним из возможных вариантов может стать установление тарифной ставки в отрасли в процентах к ПМ ТН субъекта РФ, так как это позволит данному элементу заработной платы быть динамичным и подстраиваться под изменения экономической ситуации,

с учетом дальнейшего доведения размера тарифной ставки до уровня МРОТ.

Допускаются и другие варианты. Так, например, в Федеральном отраслевом соглашении по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту РФ на 2020–2022 гг. регионам установлена возможность корректирования минимальной тарифной ставки на поправочный коэффициент, учитывающий уровень жизни конкретного региона и определяющийся как отношение прожиточного минимума трудоспособного населения конкретного субъекта РФ к базовой тарифной ставке рабочих I разряда (устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда).

СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В условиях развития рыночных отношений компаниям по добыче угля предоставлены широкие права при организации заработной платы. Формы и системы оплаты труда работников устанавливаются угледобывающими компаниями самостоятельно.

В целях повышения заинтересованности работников в результате деятельности организации системы заработной платы включают как постоянную составляющую, так и переменную, которая призвана стимулировать работников на повышение производительности и качества работы. Вопрос о пропорции постоянной и переменной частей заработной платы в структуре заработной платы яв-

ляется дискуссионным. Ряд исследователей высказывается о целесообразности установления доли условно-постоянной части в структуре заработной платы не менее 60-70% [7; 8; 9]. Высокая доля условно-постоянной части заработной платы отражает более гарантированный характер оплаты труда в организации, поскольку с одной стороны находится работник, которому выгодно получать гарантированный постоянный доход за выполненную работу, с другой стороны работодатель, для которого переменная часть заработной платы является чуть ли не единственным рычагом влияния на качество и результат труда. Решение данного вопроса лежит в «переговорной плоскости», в том числе при заключении отраслевых соглашений.

Согласно Отраслевому соглашению по углю при формировании средств на оплату труда работников угольных шахт особое внимание уделяется обеспечению и сохранению доли условно-постоянной составляющей в структуре заработной платы, которая должна состоять не менее 70% (рис. 3).

Стороны отраслевого соглашения не реже одного раза в год должны рассматривать итоги его выполнения, в том числе размеры условно-постоянной и условно-переменной частей заработной платы рабочего основной профессии (горнорабочий очистного забоя, проходчик, машинист экскаватора). Сведения формируются в целом по компании (в т. ч. по шахтам и разрезам) и направляются в первичные профорганизации – по конкретным угледобывающим организациям; в территориальные профорганизации – по угледобывающим компаниям в целом.

Хотелось бы отметить, что подробное описание видов выплат, носящих условно-постоянный характер в федеральных отраслевых соглашениях, встречается нечасто. Помимо угольного отраслевого соглашения перечень выплат, относящихся к выплатам постоянного характера в заработной плате работника, приведен еще только в двух федеральных отраслевых соглашениях: по организациям ракетно-космической промышленности на 2021–2024 гг. и по атомной энергетике, промышленности и науке на 2018–2020 гг., продленное до конца 2022 г.

3 января 2022 г. Президент В.В. Путин по итогам совещания о ситуации в угольной отрасли Кузбасса утвердил перечень поручений, в соответствии с которыми Правительству поручено скорректировать отраслевое соглашение по угольной промышленности, «...предусмотрев исключение из структуры условно-постоянной части заработной платы шахтеров выплат, прямо или косвенно

зависящих от выработки (количества добытого угля), в том числе оплаты по сдельным расценкам, с сохранением доли условно-постоянной части в структуре заработной платы шахтеров не менее 70 процентов...»¹⁷.

Проведенный авторами статьи анализ структуры заработной платы шахтеров на основе предоставленных данных о средней заработной плате за ноябрь 2021 г. угольными организациями (в том числе не входящими в Отраслевое соглашение по углю), обеспечивающими более 90% добычи и занятости в отрасли, показал что в целом работодатели обеспечивают выполнение условно-постоянной части заработной платы не менее 70% в общей структуре заработной платы. В 50% исследованных организаций работы ведутся открытым способом, а еще в половине продолжают подземные работы. Почти в 80% изученных шахт и разрезов доля условно-постоянной части составила не менее 70% и только в 4 организациях эта доля оказалась ниже 65%.

Были проведены дополнительные расчеты, при которых в соответствии с поручением Президента РФ оплата по сдельным расценкам (в том числе по сдельному приработку) перенесена в переменную часть. Как показала практика, данный вариант корректировки Отраслевого соглашения по углю в большинстве угольных компаний реализуем и не требует существенных изменений применяемых систем оплаты труда.

В современных реалиях условно-постоянная часть заработной платы понимается работодателями по-разному и устанавливается по своему усмотрению в силу того, что в российском законодательстве оплата труда официально на части не разделена. Как следствие, выбор конкретного механизма расчета и осуществление контроля выполнения договоренностей, подписанных на уровне отрасли, организациями осуществляются также самостоятельно. Поэтому считаем необходимым закрепить в трудовом законодательстве на федеральном уровне определения «условно-постоянной части заработной платы» и «условно-переменной части заработной платы», а также перечень элементов, входящих в каждую часть.

Кроме того, согласно нашему прогнозу, может сложиться такая ситуация, когда в результате существенного прироста прибыли в компании, доля условно-постоянной части заработной платы может быть не выдержана, что позволит работодате-

¹⁷ Перечень поручений по итогам совещания о ситуации в угольной отрасли Кузбасса от 3 января 2022 г. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/67550/print> (дата обращения: 25.05.2022)

лю существенно увеличить премиальные выплаты шахтерам. Установление таких жестких рамок в части структуры заработной платы является сдерживающим фактором изменения размера оплаты труда. При выплате более высоких размеров премии доля тарифа окажется меньше 70%. Следовательно, в Отраслевом соглашении по углю необходимо предусмотреть пункт, который позволит не ограничивать возможность получения работникам более высокого вознаграждения при высоких результатах работы организации.

Работа по корректировке Отраслевого соглашения по углю продолжается и в настоящее время разрабатываются иные варианты структуры заработной платы работников, занятых в данной отрасли.

ВЫВОДЫ

Рассмотренная выше практика свидетельствует о том, что Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности оказывает определенное стимулирующее воздействие на уровень социально-трудовых отношений, а, следовательно, и на производительность труда, формирует в отрасли единую политику в области организации заработной платы, при обосновании которой исходным показателем являются минимальные тарифная ставка и размер оплаты труда / минимальная заработная плата в субъекте РФ. Вместе с тем результаты исследования показали, что многие важные аспекты, связанные с установлением данных показателей в отраслевых соглашениях, требуют дальнейшего совершенствования. Возможно, необходимо проработать вопрос установления отраслевого ориентира уровня оплаты труда (среднее значение, а не минимальное), также необходимо отдельно выделить доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и ее минимальные размеры, т. е. привести данное положение отраслевого соглашения в со-

ответствие со ст. 147 ТК РФ. Определить наиболее эффективную систему оплаты труда, возможно классифицировать системы (повременная и сдельная системы оплаты труда) по категориям работников и зафиксировать это в отраслевом соглашении.

Кроме того, в рамках поручения Президента РФ необходимо продолжить работу по корректировке Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности в части пересмотра перечня выплат, входящих в условно-постоянную часть заработной платы. С целью развития социального-трудового партнерства в стране рекомендуется проводить более активную работу по привлечению к вхождению в отраслевое соглашение тех организаций, которые еще не присоединены к нему, более тщательно анализировать причины не вхождения или отказы от вхождения в отраслевое соглашение и предлагать консенсусы, удовлетворяющие все стороны договорного процесса.

Стоит отметить, что на законодательном уровне остается ряд неурегулированных вопросов, которые вызывают сложности в практике применения соглашений, в частности:

- не существует формы отказа от присоединения к соглашению;
- нет четкого списка причин, по которым работодатель может отказаться от присоединения к соглашению.

Вследствие вышеизложенных проблем, а также в соответствии с тем, что соглашение должно способствовать развитию экономики, повышению качества уровня жизни людей, необходимо более детально проработать механизм взаимодействия сторон социального партнерства, который способствует усилению развития социально ответственной работы государства, бизнеса и профсоюзов, в той части, где интересы сторон пересекаются.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Найкал Э., Емельянова О., Немова В., Ланж Г.-М., Санги А. Насколько богата Россия? Оценка совокупного уровня благосостояния России в период с 2000 по 2017 годы // Всемирный банк. 2017. №141790.
2. Таразанов И. Г., Губанов Д. А. Итоги работы угольной промышленности России за январь-декабрь 2020 года // Уголь. 2021;(3): 24-43. DOI: 10.18796/0041-5790-2021-3-27-43.
3. Прошин И. А. Вопросы взаимосвязи размеров минимальной заработной платы и социально-экономических показателей в субъектах РФ // Социально-трудовые исследования. 2022;47(2):114-123. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-114-123.
4. Гладков Н. Г. О минимальном размере вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в системах оплаты труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда // Труд и социальные отношения. 2018;28(1):3-22.
5. Зырянова И. И., Сочнева Е. Н. К вопросу регулирования минимальной социальной гарантии по оплате труда в России // Экономика труда. 2018;5(3):777-790.
6. Грибин Ю. Г. Конкретная экономика для горняков. М.: Издательство «Недра», 1972.
7. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации. 2-е изд., перераб. и доп. М.: МЦФЭР, 2005.
8. Жуков А. Л. Регулирование заработной платы: современные тенденции и пути реформирования: монография. М.: ИД «АтисО», 2014.
9. Полянская С.Г. Отраслевые тарифные соглашения: анализ практического содержания раздела по оплате труда // Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность. 2017;(4):78-82.

REFERENCES

1. Naikal E., Emelyanova O., Nemova V., Lange G.-M., Apurva S. How Wealthy is Russia? Measuring Russia's Comprehensive Wealth from 2000-2017. World Bank, 2017, no. 141790. (In Russ.).
2. Tarazanov I.G., Gubanov D.A. Russia's coal industry performance for January-December, 2020. Ugol' = Coal. 2021;(3):24-43. DOI: 10.18796/0041-5790-2021-3-27-43. (In Russ.).
3. Proshin I.A. Relationship between the minimum wage level and socio-economic indicators in the federal subjects of the Russian Federation. Social and Labor Research. 2022;47(2):114-123. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-47-2-114-123. (In Russ.).
4. Gladkov N.G. About the minimum amount of remuneration for work in the form of the minimum wage rate, salary (official salary) in the wage systems not lower than the minimum wage established by federal law. Trud i social'nye otnosheniya = Labour and Social Relations. 2018;28(1):3-22. (In Russ.).
5. Zyryanova I.I., Sochneva E.N. On the issue of regulation of the minimum social guarantee for wages in Russia. Ekonomika truda = Labor. 2018;5(3):777-790. (In Russ.).
6. Gribin Y.G. Specific economy for miners. M.: Izdatel'stvo "Nedra"; 1972. (In Russ.).
7. Yakovlev, R. A. Remuneration of labor in the organization. M.: MCFER; 2005. (In Russ.).
8. Zhukov A.L. Wage regulation: Current trends and ways of reform: monograph. M.: Information and Publishing Center AL&SR; 2014. (In Russ.).
9. Polyanskaya, S.G. Industry tariff agreements: analysis of the practical content of the section on remuneration. Omskij nauchnyj vestnik. Seriya Obshchestvo. Istoriya. Sovremennost' = Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity. 2017;(4):78-82. EDN ZVRFWT. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Олег Евгеньевич Дозорцев – заместитель начальника отдела трудовых отношений, оплаты и нормирования труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Oleg E. Dozortsev – Deputy Head of the Department of Labor Relations, Remuneration and Labor Rationing, FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-3260-440X>
 dozortsev@vcot.info



Анна Витальевна Агарычева – эксперт отдела трудовых отношений, оплаты и нормирования труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Anna V. Agarycheva – Expert of the Department of Labor Relations, Remuneration and Labor Rationing, FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-0667-5423>
 aagarycheva@vcot.info



Виктория Павловна Старокожева – младший научный сотрудник отдела трудовых отношений, оплаты и нормирования труда ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Viktoriia P. Starokozheva – Junior Researcher of the Department of Labor Relations, Remuneration and Labor Rationing, FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russia Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4762-2187>
 starokozheva.vika@yandex.ru

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Дозорцев О.Е. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, анализ полученных результатов, формирование выводов исследования.

Агарычева А.В. – 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.

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

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Dozortsev O.E. – supervised the research, defined the aim of the study, analyzed the results, and wrote the research conclusions.

Agarycheva A.V. – 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.

Starokozheva V.P. – 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 12.09.2022; после рецензирования 26.09.2022, принята к публикации 28.09.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 12.09.2022; revised on 26.09.2022 and accepted for publication on 28.09.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-133-148

УДК 331.102.323

JEL J24

УЧЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ КАК ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.М. Зайцева^a, Ю.Э. Волошановская^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

Объект исследования – взаимосвязь сферы труда и системы образования через профессиональные стандарты и образовательные программы высшего образования (бакалавриат). **Предмет** – механизмы учета структурных элементов профессиональных стандартов при формировании образовательных программ высшего образования (бакалавриат). **Цель** – обоснование и уточнение механизмов учета профессиональных стандартов как основы формирования профессиональной составляющей образовательных программ высшего образования в части их содержания и планируемых результатов. **Научная новизна** исследования состоит в изучении профстандарта как системного объекта, элементы которого являются основой для разработки различных структурных частей образовательных программ; в выявлении степени учета основных структурных элементов профстандарта при формировании профессиональной составляющей программ бакалавриата; в использовании, наряду с системным, процессного подхода, рассматривающего разработку образовательных программ на основе профессиональных стандартов как цепочку взаимосвязанных процессов. Отмечены особенности учета положений профстандартов при формировании: перечня задач профессиональной деятельности выпускников; перечня профессиональных компетенций для основных профессиональных образовательных программ высшего образования; индикаторов достижения компетенций; матрицы компетенций. Предложенные научно-методические подходы могут быть **использованы** при формировании основных профессиональных программ для других уровней высшего образования – специалитета и магистратуры.

Ключевые слова: сфера труда; система профессионального образования; высшее образование; профессиональный стандарт; основная профессиональная образовательная программа; программа бакалавриата.

Для цитирования: Зайцева О.М., Волошановская Ю.Э., Новиков П.Н. Учет профессиональных стандартов как основы формирования образовательных программ высшего образования. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):133-148. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-133-148.

ORIGINAL PAPER

ACCOUNTING FOR PROFESSIONAL STANDARDS AS THE BASIS FOR THE FORMATION OF EDUCATIONAL PROGRAMS OF HIGHER EDUCATION

O.M. Zaitseva, Yu.E. Voloshanovskaya, P.N. Novikov

^{a, b, c} All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia^c Financial Research Institute of the Ministry of Finance of Russia, Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the study is the relationship between the sphere of work and the education system through professional standards and educational programs of higher education (Bachelor's degree). **The subject** of the article is the mechanisms of taking into account the structural elements of professional standards in the formation of educational programs of higher education (Bachelor's degree). The paper **aims** to substantiate and clarify the mechanisms for taking into account professional standards as the basis for the formation of the professional component of educational programs of higher education in terms of their content and planned results. **The novelty** consists in studying the professional standard as a system object, the elements of which are the basis for the development of various structural parts of educational programs; in identifying the degree of consideration of the main structural elements of the professional standard in the formation of the professional component of Bachelor's degree programs; in using, along with the system, a process approach that considers the development of educational programs based on professional standards as a chain of interrelated processes. The peculiarities of taking into account the provisions of professional standards in the formation of a list of tasks of professional activity of graduates, a list of professional competencies for the main professional educational programs of higher education, indicators of achievement of competencies, matrix of competencies. The proposed scientific and methodological approaches can be **used** in the formation of the main professional programs for other levels of higher education - specialist and Master's degree.

Keywords: sphere of work; professional education system; higher education; professional standard; basic professional educational program; Bachelor's degree program.

For citation: Zaitseva O.M., Voloshanovskaya Yu.E., Novikov P.N. Accounting of professional standards as the basis for the formation of educational programs of higher education. *Social and labor research*. 2022;49(4):133-148. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-133-148.

ВВЕДЕНИЕ

Основная цель разработки профессионального стандарта (далее – ПС) – многофункционального нормативного документа, который является важнейшей составной частью НСК и используется в различных сферах – создание объективной основы формирования образовательных программ в части профессиональной компетенции для подготовки квалифицированных кадров, востребованных на рынке труда. В ст. 195.1 ТК РФ ПС определен как характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции¹.

Использование ПС при создании основных образовательных программ требует от разработчиков понимания логики его построения, знания его структуры, содержания, а также основных терминов и понятий, их корреляции с терминами и понятиями, используемыми в документах, регламентирующих содержание, процесс и результат высшего образования.

ПС содержит характеристику определенного вида профессиональной деятельности (далее – ВПД), конкретизированную в обобщенных трудовых функциях (далее – ОТФ), трудовых функциях (далее – ТФ), трудовых действиях (далее – ТД), требованиях к образованию и обучению, опыту работы, необходимым знаниях (далее – НЗ) и необходимых умениях (далее – НУ).

ПС состоит из 4 разделов:

I. Общие сведения:

- наименование ВПД;
- основная цель ВПД;
- группа занятий (коды в структуре общероссийского классификатора занятий (ОКЗ));
- наименование вида экономической деятельности (код в системе общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД)).

II. Описание ТФ, входящих в ПС (функциональная карта ВПД):

- перечень обобщенных трудовых функций (ОТФ), входящие в состав ВПД;
- перечень ТФ, распределенных по уровням квалификации.

III. Характеристика ОТФ:

- профессиональная деятельность в каждой ОТФ: наименование и происхождение ОТФ, возможные наименования должностей, профессий; минимально допустимые требования к обра-

зованию (обучению) и опыту практической работы; особые условия допуска к работе; особые характеристики;

- ТФ к каждой ОТФ: наименование и происхождение ТФ; трудовые действия (ТД), раскрывающие содержание ТФ; умения и знания, необходимые для выполнения ТД.

IV. Сведения об организации – разработчике ПС².

Обратим внимание, что профессиональный стандарт построен по следующему принципу: ВПД – это совокупность ОТФ, ОТФ – это совокупность ТФ, ТФ – это система ТД³. В свою очередь совокупность ВПД представляет собой область профессиональной деятельности (далее – ОПД)⁴.

Образовательные программы высшего образования (в том числе программы бакалавриата) относятся к основным профессиональным образовательным программам (далее ОПОП ВО).

В разделе «Характеристика профессиональной деятельности выпускника в ОПОП ВО, как правило, указываются уровень высшего образования, область профессиональной деятельности (ОПД), объекты профессиональной деятельности, перечень ПС, а также типы задач профессиональной деятельности (типы ЗПД) и ЗПД.

В качестве планируемых результатов освоения образовательной программы ФГОС ВО определены универсальные компетенции (УК), общепрофессиональные компетенции (ОПК), профессиональные компетенции (ПК), а также индикаторы достижения УК, ОПК и ПК.

Следует отметить, что возможности учета профессиональных стандартов при формировании ФГОС ВПО и образовательных программ высшего профессионального образования до принятия Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (далее – Закон об образовании) были достаточно подробно описаны в различных научных и методических публикациях с использованием имевшегося в то время понятийно-терминологического аппарата^{5, 6} [1; 2; 3; 4; 5].

² См. Макет профессионального стандарта, утвержденный приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 147н.

³ См. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта (утв. приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 170н) [2]

⁴ Волошина И.А. Термины и понятия профессионально-квалификационной сферы: словарно-справочное пособие / И.А. Волошина, О.М. Зайцева, П.Н. Новиков, И.Т. Перова, О.Д. Прянишникова. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 52 с.

⁵ Рекомендации по учету требований работодателей к профессиональным квалификациям работников при разработке профессиональных образовательных программ / И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, П.Н. Новиков, О.Д. Прянишникова. М.: Национальное агентство развития квалификаций РСПП, 2010.

⁶ Современное российское профессиональное образование: словарь-справочник: В.И. Блинов, И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, А.Н. Лейбович, П.Н. Новиков – М.: Федеральный институт развития образования, 2010. 24 с.

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).

В соответствии с изменениями в Законе об образовании, внесенными в соответствии с Федеральным законом от 26.05.2021 № 144-ФЗ, «...образовательные программы высшего образования в части профессиональных компетенций разрабатываются организациями, осуществляющими образовательную деятельность, на основе профессиональных стандартов (при наличии) ...»⁷.

Это положение детализировано в приказе Минобрнауки России от 8.02.2021 г. № 83 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования – бакалавриат по направлениям подготовки», в котором установлено, что при определении профессиональных компетенций на основе ПС образовательная организация осуществляет выбор ПС, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, из числа указанных в приложении к ФГОС ВО⁸ и/или иных профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, из числа реестра ПС (перечня видов профессиональной деятельности), размещенного на специализированном сайте Минтруда России «Профессиональные стандарты» (<http://profstandart.rosmintrud.ru>) (при наличии соответствующих профессиональных стандартов). Из каждого выбранного профессионального стандарта образовательная организация выделяет одну или несколько обобщенных трудовых функций (ОТФ), соответствующих профессиональной деятельности выпускников, на основе установленных профессиональным стандартом для ОТФ уровней квалификации и требований раздела «Требования к образованию и обучению». ОТФ может быть выделена полностью или частично⁹.

При формировании соответствующих разделов образовательных программ необходимо обратить внимание на нижеуказанные 4 позиции, осложняющие прямое использование формулировок ПС:

1) Создание документов, регламентирующих процесс образования (ОПОП), является одним из направлений использования ПС, поэтому формат и содержание ПС не может точно и полно соответствовать этим документам;

2) Существует рассогласование понятийного аппарата сферы труда и системы образования, в том числе ввиду разработки нормативных правовых актов разными ведомствами.

3) Перечни профессий, должностей служащих, специальностей, направлений (профилей) подготовки, по которым разрабатывались документы, регламентирующие процесс образования, не совпадают с перечнем ВПД, по которым разрабатываются ПС.

4) Для разработки одной программы может потребоваться использование нескольких ПС, поэтому прямой перенос формулировок из ПС в программы невозможен^{10, 11} [6; 7; 8; 9; 10].

ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРЕЧНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ПРОГРАММ БАКАЛАВРИАТА)

Образовательной программе высшего образования может соответствовать несколько ПС, каждый из которых отражает, например, специфику деятельности в той или иной отрасли или описывает одну из квалификаций, осваиваемых при изучении программы. В этом случае из каждого ПС выбирается одна или несколько из описанных в нем ОТФ.

На первом шаге разработки ОПОП ВО рассмотрим формирование перечня ПС по коду ФГОС ВО и ОПД.

Перечень ОПД, являющихся совокупностью ВПД, определен приказом Минтруда России «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»¹², (далее – Приказ Минтруда России о реестре).

Согласно п.1.2 Приложения к вышеупомянутому приказу Минобрнауки России об изменениях во ФГОС ВО бакалавриата при формировании образовательных программ на основе ПС организация осуществляет выбор ПС, соответствующих профессиональной деятельности выпускников, из реестра ПС (перечня ВПД), размещенного на специализированном сайте Минтруда России

⁷ Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022).

⁸ В настоящее время перечень профессиональных стандартов в приложении к ФГОС ВО не приводится.

⁹ Приказ Минобрнауки России от 08.02.2021 г. № 83 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования - бакалавриат по направлениям подготовки».

¹⁰ Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Министерством образования и науки РФ 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн).

¹¹ Волошина И.А. Методические рекомендации по формированию содержания профессиональных стандартов/ И.А. Волошина, О.Д. Прянишникова, О.Ф. Клинк, О.М. Зайцева, П.Н. Новиков. – М.: Издательство «Перо», 2020. 28 с.

¹² Приказ Минтруда России от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)».

Таблица 1 / Table 1

Примерное соответствие кодов основных групп ОКЗ и их наименований уровням квалификации и уровням/видам профессионального образования / Approximate correspondence of the codes of the main groups of All-Russian Classifier of Occupations (OKZ) and their names to qualification levels and levels/types of vocational education

Коды основных групп ОКЗ / Codes of the main groups of OKZ	Уровень квалификации ¹ / Level qualifications	Наименования основных групп занятий / Names of the main groups of classes	Примерный (ориентировочный) уровень / вид профессионального образования / Approximate (approximate) level / type of professional education
1	6-8	Руководители	СПО, ВО
2	6-7	Специалисты высшего уровня квалификации	ВО
3	4-6	Специалисты среднего уровня квалификации	СПО
4	4-5	Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	ПО/СПО
5	3-5	Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	ПО/СПО
6	3-5	Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	ПО/СПО
7	3-4	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	ПО/СПО
8	2-4	Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	ПО/СПО

Справочно: ПО – профессиональное обучение, СПО – среднее профессиональное образование, ВО – высшее образование.

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

¹ Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

«Профессиональные стандарты» который содержит всю необходимую информацию о ПС, включая информацию о направлениях подготовки, специальностях и профессиях из Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО) (<https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>).

Общероссийский классификатор специальностей по образованию¹⁵ (ОКСО) основывается на утверждаемых Минпросвещения России и Минобрнауки России перечнях профессий и специальностей среднего профессионального образования и перечнях специальностей и направлений подготовки высшего образования, разработанных в соответствии с Законом об образовании.

Для формирования перечня ПС, соответствующего направленности (профилю) ОПОП ВО, необходимо отфильтровать выпадающий список ПС – в реестре профессиональных необходимо раскрыть раздел «Развернуть», внося в позицию ОКСО-2016 код нужного ФГОС ВО, в позицию ОПД – код ОПД, выбранный разработчиками в соответствии с профилем/специальностью программы из перечня ОПД, представленного во ФГОС ВО.

При разработке программы рекомендуется проанализировать ПС в сквозных ВПД, относящихся к другим ОПД. Для этого в позицию ОКСО-

2016 вносят код нужного ФГОС ВО и получают список ПС по всем ОПД. При отсутствии возможности формирования перечня ПС с учетом кода ФГОС ВО, необходимо ограничиться формированием перечня ПС только по кодам ОПД.

После определения предварительного перечня ПС разработчикам программы необходимо сформировать итоговый перечень ПС, в который будут помещены только ПС, соответствующие направленности ОПОП ВО. Для этого нужно проанализировать ВПД, а, если этого недостаточно, и основную цель ВПД в разделе I «Общие сведения» каждого ПС.

Рекомендуется обратить внимание, что из названия ВПД в ПС уровень образования работника не всегда очевиден. Это, как правило, относится к названиям ПС, начинающихся со слов «Специалист...» или «Работник...». В этом случае необходимо обратить внимание на коды ОКЗ (xxxx x, где первая цифра x – основная группа) в графе «Группа занятий» I раздела ПС.

В ОКЗ используется классификация занятий по десяти основным группам. Коды основных групп и их наименования без учета групп «Военнослужащие» и «Неквалифицированные рабочие» представлены в табл. 1.

Например, при формировании перечня ПС для ОПОП ВО для уровня образования «бакалавриат» следует выбирать только те ПС, которые имеют в графе «Группа занятий» код основной группы 1 или 2. При их отсутствии эти ПС в итоговом перечне (при формировании образовательной программы) не рассматриваются. Так, при со-

¹⁵ Принят и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 8 декабря 2016 г. № 2007-ст.

ставлении итогового перечня ПС 06.036 «Специалист по обслуживанию телекоммуникаций» для образовательной программы уровня «бакалавриат» не подходит, поскольку содержит коды только основной группы 3 и 7.

В рамках процессного подхода рассмотрим пример последовательных пошаговых действий для составления итогового перечня ПС.

Пример 1. Сформировать итоговый перечень ПС для ОПОП ВО уровня образования «бакалавриат» по направлению подготовки 08.03.01 Строительство по направленности (профилю) «Промышленное и гражданское строительство», выбрав две ОПД из семи имеющихся в соответствующем ФГОС ВО¹⁴ [16] (табл. 2).

Таблица 2 / Table 2

10	Архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн
16	Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство

1 шаг – вход в электронный реестр, размещенный на сайте Минтруда России «Профессиональные стандарты» по ссылке.

2 шаг – последовательное внесение в позицию классификатора ОКСО-2016 кода нужного ФГОС, в позицию ОПД – кодов, выбранных разработчиками программы в соответствии с ее направленностью. Начинаем с ОПД 10 «Архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн» (табл. 2).

3 шаг – формирование списка ПС, соответствующего ОПД 10 «Архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн» (табл. 2).

4 шаг – повторение шага 2 для ОПД 16 «Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство» (табл. 2).

5 шаг – формирование списка ПС, соответствующих ОПД 16 «Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство» (табл. 2).

6 шаг – формирование перечня ПС, соответствующего направленности образовательной программы.

Из полученных списков 7 ПС, соответствующих ОПД 10, и 27 ПС, соответствующих ОПД 16, оставляют только те, которые соответствуют направленности программы. Для этого анализируют наименование ВПД из раздела I «Общие сведения» каждого ПС. Если информации недостаточно, то дополнительно рассматривают основную цель ВПД из этого же раздела.

7 шаг – формирование итогового перечня ПС, соответствующего уровню и направленности образовательной программы.

При формировании итогового перечня полученный на предыдущем шаге перечень уточняют по группе занятий раздела I «Общие сведения» каждого ПС из перечня.

В нашем случае для уровня ВО «бакалавриат» код основной группы ОКЗ должен быть 2 или 1 (табл. 1).

Таким образом, в итоговом перечне для ОПОП ВО направленности «Промышленное и гражданское строительство» предлагаются к дальнейшему рассмотрению следующие ПС:

10.003 «Специалист по проектированию уникальных зданий и сооружений», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.10.2021 № 730н;

10.004 «Специалист в области экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11.10.2021 № 698н;

10.011 «Специалист в области проектирования мостовых сооружений», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.09.2020 № 613н;

16.025 «Специалист по организации строительства», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.10.2021 № 747н;

16.032 «Специалист в области производственно-технического и технологического обеспечения строительного производства», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2020 № 760н;

16.034 «Специалист в области обеспечения строительного производства материалами и конструкциями», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 № 500н..... (всего 15 ПС из ОПД 10 и ОПД 16).

Для образовательных организаций высшего образования, имеющих право разрабатывать и утверждать образовательные стандарты самостоятельно, при составлении программ профессионального образования на основании образовательных стандартов (ОС) следует начать с определения ОПД, соответствующих направленности программы в соответствии с приказом Минтруда России о реестре. Далее формирование итогового перечня ПС проводится аналогично рассмотренному в Примере 1.

¹⁴ ФГОС ВО по направлению подготовки 08.03.01 Строительство (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2017 г. № 481 с изм. и доп. от 26 ноября 2020 г., 8 февраля 2021 г.)

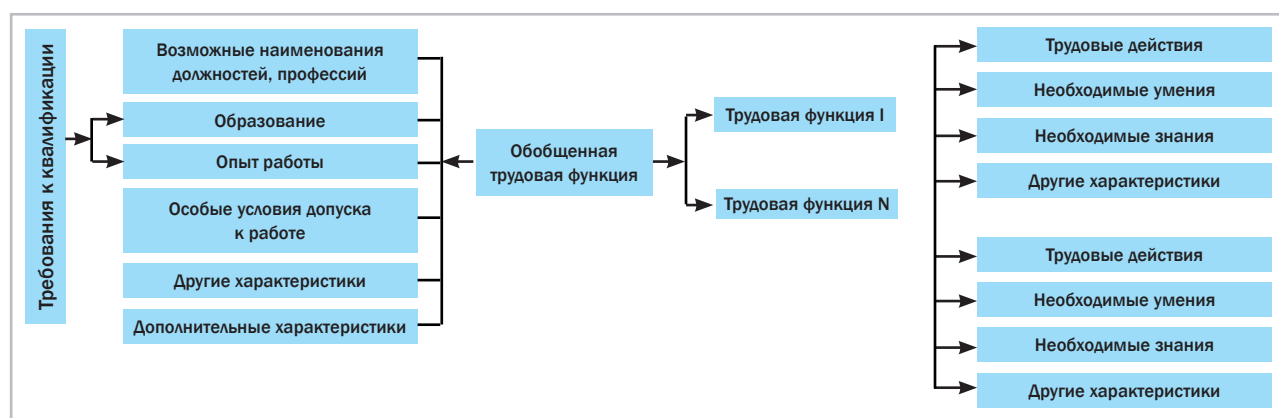


Рис. 1 / Fig. 1. Структура обобщенной трудовой функции / The structure of the generalized labor function

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

УЧЕТ ПОЛОЖЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПЕРЕЧНЯ ЗАДАЧ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

Согласно п.1.13 ФГОС ВО при разработке ОПОП ВО образовательная организация предварительно конкретизирует содержание программы в рамках направления подготовки путем ориентации ее на:

- область (области) профессиональной деятельности (ОПД) выпускников;
- тип (типы) задач (типы ЗПД);
- задачи профессиональной деятельности выпускников (ЗПД);
- при необходимости – на объекты профессиональной деятельности выпускников или область (области) знания.

Формулирование ЗПД выпускника проходит в 3 этапа:

На 1 этапе происходит формирование перечня ОТФ [11], каждая ОТФ определяется как совокупность связанных между собой ТФ, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес-) процессе¹⁵ (рис. 1).

На начальном этапе формирования перечня ЗПД из итогового перечня ПС последовательно для каждого ПС в функциональной карте ВПД разработчики выбирают одну или несколько ОТФ, содержание которых соответствует профессиональной деятельности выпускников, на основе установленных ПС для ОТФ уровня квалификации согласно приказу Минтруда России от 12.04.2013 №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (далее – приказ Минтруда России об уровнях квалификации) и

требований раздела «Требования к образованию и обучению», который находится в разделе III ПС «Характеристика ОТФ».

Примерное соответствие уровней квалификации уровням/видам профессионального образования, продиктованное практикой разработки ПС, приведено в табл. 1. Установленные уровни квалификации работников в соответствии с приказом Минтруда России об уровнях квалификации могут быть расширены и уточнены с учетом специфики ВПД.

Если в ОТФ ПС уровень квалификации указан выше рекомендованного в табл. 1, эта ОТФ также анализируется для определения ЗПД, если требования к образованию и обучению соответствуют уровню/виду образовательной программы.

Важно учесть, что в ОТФ ПС может быть указано требование к работнику о наличии у него практического опыта работы, которого, как правило, нет у выпускника образовательной организации. В то же время ОТФ/ТФ, на которых основаны ЗПД, осваиваемые выпускниками, и, в первую очередь, высших учебных заведений, должны быть более широкими, поэтому разработчикам программы такие ОТФ также рекомендуются к рассмотрению.

На 2-м этапе проводится анализ ОТФ из составленного на предыдущем этапе перечня и формируется перечень ТФ, для которого необходимо выбрать наиболее значимые ТФ в соответствии с направленностью программы, в том числе с требованиями к опыту работы.

На 3-м этапе идет формирование перечня ЗПД в соответствии с общими типами ЗПД выпускника: научно-исследовательским; педагогическим; организационно-управленческим; технологическим; проектным и пр.

Разработчики ФГОС ВО могут использовать и другие типы ЗПД, сформулированные на основе анализа ПС, требований к компетенциям, предъ-

¹⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.04.2013 № 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта".

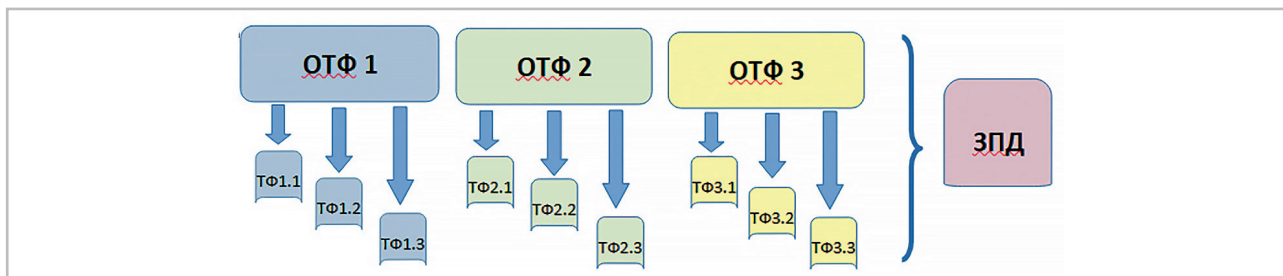


Рис. 2 / Fig. 2. Схема формирования ЗПД на основе ПС / Scheme for the formation of Tasks of Professional Activity (TPA) based on Professional Standards

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Организация производства видов строительных работ	5	Подготовка к производству видов строительных работ	A/01.5	5
			Оперативное управление производством видов строительных работ	A/02.5	5
			Контроль качества производства видов строительных работ	A/03.5	5
В	Организация производства отдельных этапов строительных работ	6	Подготовка к производству отдельных этапов строительных работ	B/01.6	6
			Управление производством отдельных этапов строительных работ	B/02.6	6
			Строительный контроль производства отдельных этапов строительных работ	B/03.6	6
			Сдача и приемка выполненных отдельных этапов строительных работ	B/04.6	6
С	Организация строительства объектов капитального строительства	7	Подготовка к строительству объектов капитального строительства	C/01.7	7
			Управление строительством объектов капитального строительства	C/02.7	7
			Строительный контроль строительства объектов капитального строительства	C/03.7	7
			Сдача и приемка объектов капитального строительства, строительство которых закончено	C/04.7	7

Рис. 3 / Fig. 3. Описание трудовых функций, входящий в профессиональный стандарт (Функциональная карта вида профессиональной деятельности) / Description of labor functions included in the Professional Standard (Functional map of the type of professional activity)

Источник / Source: Профессиональный стандарт 16.025 «Специалист по организации строительства» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 октября 2021 г. № 747н) / Professional standard 16.025 “Construction organization specialist” (approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 21, 2021, No. 747н).

являемых к выпускникам данного направления подготовки на рынке труда, обобщения зарубежного опыта.

Таким образом, для формирования перечня ЗПД, разработчикам ОПОП ВО необходимо обобщить формулировки ОТФ и ТФ из перечней, полученных на 1 и 2 этапах, в соответствии с типами ЗПД. Сами же ЗПД, как правило, разрабатываются на основе одной или нескольких ТФ, относящихся к одной или нескольким ОТФ (рис. 2).

Пример 2. Сформировать перечень ОТФ и ТФ для ОПОП ВО уровня «бакалавриат» в соответствии с типами ЗПД ФГОС ВО по направлению подготовки 08.03.01 Строительство¹⁶ на примере ПС 16.025 «Специалист по организации строительства»¹⁷.

1 шаг – открытие функциональной карты ПС 16.025 (рис. 3).

¹⁶ ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 08.03.01 Строительство (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2017 г. № 481 с изм. и доп. от 26 ноября 2020 г., 8 февраля 2021 г.)

¹⁷ Профессиональный стандарт 16.025 «Специалист по организации строительства» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 октября 2021 г. № 747н).

Уровни квалификации 5-7 данного ПС соответствуют уровню высшего образования – бакалавриат (табл. 1), поэтому все ОТФ рекомендуются для формирования программы бакалавриата.

2 шаг – анализ ОТФ/ТФ по требованиям к образованию и обучению, а также к опыту работы.

Анализ содержания ОТФ А для формирования перечня ОТФ показал, что она не используется, поскольку опыт практической работы не требуется, но для ее выполнения достаточно среднего профессионального образования и код основной группы ОКЗ 3. Это говорит о том, что данная ОТФ относится к специалистам с СПО (рис. 4).

Для выполнения ОТФ В требуется высшее образование – бакалавриат (2 – код основной группы ОКЗ) и опыт практической работы не менее пяти лет, тем не менее в соответствии с вышеприведенными обоснованиями она рекомендуется к рассмотрению.

В целях последующего формирования перечня ОТФ/ТФ трудовая функция В/01.6 рассматривается (рис. 5 а).

Наименование	Организация производства отдельных этапов строительных работ		Код	В	Уровень квалификации	6
Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Займствована из оригинала			244
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	
Возможные наименования должностей, профессий	Производитель работ (прораб)					
Требования к образованию и обучению	Высшее образование - бакалавриат и дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации по виду профессиональной деятельности не реже одного раза в пять лет					
Требования к опыту практической работы	Не менее пяти лет в области строительства, в том числе на инженерных должностях не менее двух лет					
Особые условия допуска к работе	-					
Другие характеристики	-					
<u>Дополнительные характеристики</u>						
Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности				
ОКЗ	2142.	Инженеры по гражданскому строительству				

Рис. 4 / Fig. 4. Обобщенная трудовая функция «Организация производства отдельных этапов строительных работ» / Generalized labor function "Organization of production of individual stages of construction work"

Источник / Source: Профессиональный стандарт 16.025 «Специалист по организации строительства» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 октября 2021 г. № 747н) / Professional standard 16.025 "Construction organization specialist" (approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 21, 2021, No. 747n).

3.2.1. Трудовая функция						
Наименование	Подготовка к производству отдельных этапов строительных работ		Код	В/01.6	Уровень квалификации	6
а)						
3.2.2. Трудовая функция						
Наименование	Управление производством отдельных этапов строительных работ		Код	В/02.6	Уровень квалификации	6
б)						
3.2.3. Трудовая функция						
Наименование	Строительный контроль производства отдельных этапов строительных работ		Код	В/03.6	Уровень квалификации	6
в)						
3.2.4. Трудовая функция						
Наименование	Сдача и приемка выполненных отдельных этапов строительных работ		Код	В/04.6	Уровень квалификации	6
г)						

Рис. 5 / Fig. 5. Трудовая функция / Labor function

Источник / Source: Профессиональный стандарт 16.025 «Специалист по организации строительства» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 октября 2021 г. № 747н) / Professional standard 16.025 "Construction organization specialist" (approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 21, 2021, No. 747n).

ТФ В/02.6 не рассматривается, поскольку для осуществления функции управления необходим опыт работы по направлению подготовки, которого у выпускника вуза пока нет (рис. 5 б). Следует обратить внимание, что при формировании ПК рекомендуется использовать НЗ и НУ этой ТФ. Для последующего формирования перечня

ОТФ/ТФ рассматривается как ТФ В/03.6 (рис. 5 в), так и ТФ В/04.6 (рис. 5 г).

Несмотря на то, что ОТФ С соответствует уровню квалификации 7 (код основной группы ОКЗ 1) и требуется общий трудовой стаж не менее десяти лет, она рекомендуется к рассмотрению для более широкой подготовки выпускников (рис. 6).

Наименование	Организация строительства объектов капитального строительства	Код	С	Уровень квалификации	7
Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал <input checked="" type="checkbox"/> Заимствовано из оригинала <input type="checkbox"/>	Код оригинала		Регистрационный номер профессионального стандарта	244
Возможные наименования должностей, профессий	Главный инженер проекта Руководитель проекта строительства				
Требования к образованию и обучению	Высшее образование и дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации по направлению подготовки в области строительства не реже одного раза в пять лет				
Требования к опыту практической работы	Общий трудовой стаж в области строительства не менее десяти лет, в том числе на инженерных должностях не менее трех лет				
Особые условия допуска к работе	-				
Другие характеристики	-				
Дополнительные характеристики					
Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности			
ОКЗ	1323.	Руководители подразделений (управляющие) в строительстве			

Рис. 6 / Fig. 6. Обобщенная трудовая функция «Организация строительства объектов капитального строительства» / Generalized labor function "Organization of construction of capital construction facilities"

Источник / Source: Профессиональный стандарт 16.025 «Специалист по организации строительства» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 октября 2021 г. № 747н) / Professional standard 16.025 "Construction organization specialist" (approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 21, 2021, No. 747n).

3.3.1. Трудовая функция					
Наименование	Подготовка к строительству объектов капитального строительства	Код	С/01.7	Уровень квалификации	7
а)					
3.3.2. Трудовая функция					
Наименование	Управление строительством объектов капитального строительства	Код	С/02.7	Уровень квалификации	7
б)					
3.3.3. Трудовая функция					
Наименование	Строительный контроль строительства объектов капитального строительства	Код	С/03.7	Уровень квалификации	7
в)					
3.3.4. Трудовая функция					
Наименование	Сдача и приемка объектов капитального строительства, строительство которых закончено	Код	С/04.7	Уровень квалификации	7
г)					

Рис. 7 / Fig. 7. Трудовая функция / Labor function

Источник / Source: Профессиональный стандарт 16.025 «Специалист по организации строительства» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 октября 2021 г. № 747н) / Professional standard 16.025 "Construction organization specialist" (approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 21, 2021, No. 747n).

Для последующего формирования перечня ОТФ/ТФ рассматривается ТФ С/01.7 (рис. 7 а).

Очевидно, что ТФ С/02.7 не подходит, поскольку сразу после завершения обучения выпускник образовательной организации не смо-

жет эффективно осуществлять управленческую деятельность (рис. 7 б).

Для последующего формирования перечня ОТФ/ТФ рассматриваются также ТФ С/03.7 и ТФ С/04.7 (рис. 7 в, 7 г).

Таблица 3 / Table 3

Тип ЗПД / Type of TRA	Наименование ОТФ, входящих в итоговый перечень / The name of the GLF included in the final list	Уровень квалификации / Qualification level	Наименование ТФ, входящих в итоговый перечень / Name of the LF included in the final list
организационно-управленческий	Из ОТФ В «Организация производства отдельных этапов строительных работ» используются ТФ В/01.6, ТФ В/03.6, ТФ В/04.6	6	ТФ В/01.6 Подготовка к производству отдельных этапов строительных работ
			ТФ В/03.6 Строительный контроль производства отдельных этапов строительных работ
			ТФ В/04.6 Сдача и приемка выполненных отдельных этапов строительных работ
	Из ОТФ С «Организация строительства объектов капитального строительства» используется ТФ С/01.7, ТФ С/03.7 ТФ С/04.7	7	ТФ С/01.7 Подготовка к строительству объектов капитального строительства
			ТФ С/03.7 «Строительный контроль строительства объектов капитального строительства»
			ТФ С/04.7 Сдача и приемка объектов капитального строительства, частей объекта капитального строительства, этапов строительства, реконструкции объектов капитального строительства и приемка выполненных работ по строительству, реконструкции, капитальному ремонту, сносу объектов капитального строительства

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

3 шаг – формирование перечней ОТФ и ТФ.

В п.1.12 ФГОС ВО по направлению подготовки 08.03.01 Строительство определено: «В рамках освоения программы бакалавриата выпускники могут готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов:

- изыскательский;
- проектный;
- технологический;
- организационно-управленческий;
- сервисно-эксплуатационный;
- экспертно-аналитический».

Перечень ОТФ/ТФ ПС 16.025 «Специалист по организации строительства» согласно указанным типам ЗПД представлен в табл. 3.

Аналогично анализируется каждый ПС из итогового перечня (пример 1), а для формулирования ЗПД предварительно составляются перечни ОТФ и ТФ по всем типам ЗПД.

Пример 3. Сформулировать ЗПД по типу «проектный» для ОПОП ВО уровня образования «бакалавриат» по направлению подготовки 08.03.01 Строительство по направленности (профилю) «Промышленное и гражданское строительство».

1 шаг – формирование в табличном виде (табл. 4) перечней ОТФ и ТФ по типу ЗПД «проектный» из итогового перечня ПС, приведенного в примере 1.

Аналогично предоставляются позиции по другим ПС итогового перечня с указанием, из каких ОТФ используются все ТФ, а из каких только отдельные ТФ.

2 шаг – формулирование ЗПД, соответствующих проектному типу.

На основе перечней ОТФ/ТФ, представленных в табл. 4, формулируем ЗПД для ОПОП ВО

уровня образования «бакалавриат» по направлению подготовки 08.03.01 Строительство по направленности (профилю) «Промышленное и гражданское строительство». ЗПД может быть сформулирована на основе перечня ОТФ/ТФ как одного, так и нескольких ПС (табл. 5).

УЧЕТ ПОЛОЖЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПЕРЕЧНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ОСНОВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

При формировании профкомпетенций для основных профессиональных образовательных программ высшего образования необходимо учитывать упомянутые ранее различия терминологии в ПС и ФГОС. В ПС описывается деятельность с помощью терминов ВПД, ОТФ, ТФ, ТД. В образовательных стандартах приводятся характеристики выпускника, необходимые для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, а в качестве ключевого используется термин «компетенция». Наиболее распространенным в высшей школе является следующее определение компетенции выпускника образовательной организации: комбинация знаний, умений и способность применять их для успешной профессиональной деятельности¹⁸.

Совокупность компетенций, установленных ОПОП ВО, должна обеспечивать выпускнику способность осуществлять профессиональную деятельность не менее чем в одной области про-

¹⁸ Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Министерством образования и науки РФ 22 января 2015 г. N ДЛ-1/05вн).

Таблица 4 / Table 4

(фрагмент)

Код и наименование ПС / Code and name of the PS	Проектный тип ЗПД / Project type of POA		
	Наименование ОТФ, входящих в итоговый перечень / Name of the GLF included in the final list	Уровень квалификации / Qualification level	Наименование ОТФ, входящих в итоговый перечень / Names of LFs included in the final list
10.003 «Специалист по проектированию уникальных зданий и сооружений»	Из ОТФ А «Разработка проектной и рабочей документации на объекты капитального строительства, относящиеся к категории уникальных» используются все ОТФ А	6	ТФ А/01.6 Выполнение расчета строительных конструкций и оснований объектов капитального строительства, относящихся к категории уникальных
			ТФ А/02.6 Разработка проектной документации на объекты капитального строительства, относящиеся к категории уникальных
			ТФ А/03.6 Разработка рабочей документации на объекты капитального строительства, относящиеся к категории уникальных
			ТФ А/04.6 Формирование и ведение информационной модели объекта капитального строительства, относящегося к категории уникальных
	Из ОТФ В «Техническое руководство процессами разработки проектной документации на объекты капитального строительства, относящиеся к категории уникальных, и осуществление авторского надзора» используются только ТФ В/01.7, ТФ В/02.7, ТФ В/04.7	7	ТФ В/01.7 Разработка концепции конструктивной схемы и основных проектно-технологических решений объекта капитального строительства, относящегося к категории уникальных
			ТФ В/02.7 Формирование задания на проектирование и контроль разработки проектной и рабочей документации на объекты капитального строительства, относящиеся к категории уникальных
10.011 «Специалист в области проектирования мостовых сооружений»	Из ОТФ А «Выполнение работ по подготовке проектной продукции по отдельным узлам и элементам мостовых сооружений» используются все ОТФ А	6	ТФ А/01.6 Выполнение расчетной части проектной документации на отдельные узлы и элементы мостовых сооружений
			ТФ А/02.6 Выполнение графической и (или) текстовой части проектной документации на отдельные узлы и элементы мостовых сооружений
	Из ОТФ В «Выполнение работ по подготовке проектной продукции по мостовым сооружениям в целом» используются все ОТФ В	6	ТФ В/01.6 Выполнение расчетной части проектной документации на мостовые сооружения в целом
			ТФ В/02.6 Выполнение графической и (или) текстовой части проектной документации на мостовые сооружения в целом
	Из ОТФ С «Руководство деятельностью работников или группы работников в составе подразделения по подготовке проектной документации на мостовые сооружения» используется только ТФ С/01.6	6	ТФ С/01.6 Обеспечение процесса подготовки проектной документации на мостовые сооружения необходимыми исходными данными
Из ОТФ D «Инженерно-техническое сопровождение подготовки проектной документации на мостовые сооружения» используется только ТФ D/02.6	6	ТФ D/02.6 Информационно-методическое обеспечение подготовки проектной продукции на мостовые сооружения	
Из ОТФ Е «Руководство деятельностью подразделения по подготовке проектной документации на мостовые сооружения» используется только ТФ Е/02.7	7	ТФ Е/02.7 Осуществление авторского надзора при строительстве, капитальном ремонте и реконструкции мостовых сооружений	

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

Таблица 5 / Table 5

Тип ЗПД / TRA type	Код и наименование ПС / PS code and name	Формулировки ЗПД / TRA description
Проектный	10.015 «Специалист по организации архитектурно-строительного проектирования»	Согласование с заказчиком состава исходно-разрешительной документации и подготовка организационно-распорядительной документации на проектирование объекта капитального строительства
	10.003 «Специалист по проектированию уникальных зданий и сооружений»	Формирование задания на проектирование, разработка информационной модели, концепции конструктивной схемы объекта капитального строительства с учетом требований энергетической эффективности зданий, строений и сооружений
	10.011 «Специалист в области проектирования мостовых сооружений»	
	16.110 «Специалист по подготовке проекта обеспечения соблюдения требований энергетической эффективности зданий, строений и сооружений»	Выполнение расчетной, текстовой и графической частей проектной документации, осуществление авторского надзора за соблюдением утвержденных проектных решений
	16.126 «Специалист по проектированию металлических конструкций зданий и сооружений промышленного и гражданского назначения»	
	16.127 «Специалист по проектированию подземных инженерных коммуникаций с применением бестраншейных технологий»	
	16.130 «Специалист по проектированию строительных конструкций из металлических тонкостенных профилей»	
	16.131 «Специалист в области механики грунтов, геотехники и фундаментостроения»	

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

фессиональной деятельности; решать задачи профдеятельности не менее, чем одного типа.

Результатами освоения ОПОП ВО являются следующие компетенции:

- УК – базовые «грамотности» и навыки XXI века. Перечень УК, отражающих общее развитие, помещен в действующих ФГОС/ОС.
- ОПК – готовность к «выходу» в профессию. Перечень ОПК также содержится во ФГОС/ОС и разработчикам программ ВО необходимо только дополнить их формулировки в соответствии с профилем/специальностью программы.
- ПК – инструментальные и предметные умения, знания, готовность решать задачи определенного типа и ответственности (для ФГОС, утвержденных после 2017 г.) (рис. 8). Для учета положений ПС технических видов деятельности рекомендуется использовать типовые модули необходимых знаний и умений в области информационных технологий, разработанные ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России¹⁹.

При формировании перечня ПК в образовательной программе необходимо проанализировать необходимые умения (НУ) и знания (НЗ) в перечне ТФ, а также сформулировать ПК в соответствии с ЗПД выпускников. Языковой маркер ПК – прилагательное «способен».

Пример 4. Сформировать ПК для ОПОП ВО по направлению 08.03.01 Строительство по направленности (профилю) «Промышленное и гражданское строительство» для проектного типа задач.

Для формирования ПК рекомендуется использовать табл. 5, полученную в примере 3, а также формулировки НУ и НЗ из перечня ТФ. Формулировки ПК представлены в таблице 6.

УЧЕТ ПОЛОЖЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ИНДИКАТОРОВ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ОСНОВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Матрица компетенций, показывающая освоение компетенций при помощи набора учебных дисциплин, останется формальностью без отражения в ней индикаторов их достижения.

Согласно п.3.7 ФГОС ВО образовательная организация устанавливает в программе индикаторы достижения компетенций (ИДК) – обобщенные характеристики, уточняющие и

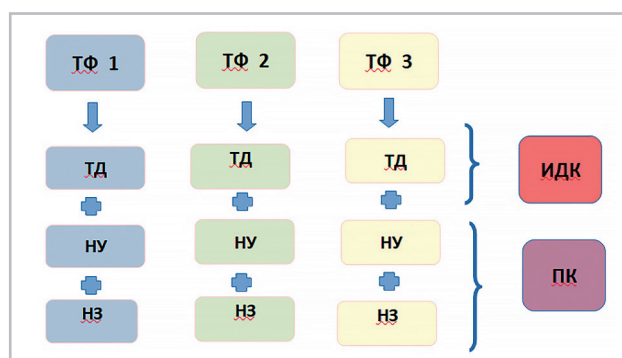


Рис. 8 / Fig. 8. Схема формирования профессиональных компетенций и индикаторов достижения компетенций для ОПОП ВО на основе ПС / Scheme for the formation of professional competencies and indicators of achievement of competencies for MPED HE based on PS

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

раскрывающие сущность компетенции в виде конкретных действий, выполняемых выпускником в результате освоения этой компетенции. Важно подчеркнуть, что ИДК должны раскрывать ТД, должны быть сопоставимы с ТФ и измеряемы с помощью средств, доступных в образовательном процессе (рис. 8).

Языковой маркер – глаголы «применяет», «проводит», «готовит», «обслуживает», «решает», «выбирает», «анализирует» и пр. На практике рекомендуется первым индикатором показывать знаниевую составляющую компетенции, вторым – аналитическую, третьим – практическую (ответ на вопрос: что делает выпускник на основе знаний и анализа?). Оптимально, чтобы число индикаторов было 3-6. В связи с этим нецелесообразно формулировки ПК делать функционально емкими, лучше сделать несколько ПК по одной ТФ, но чтобы индикаторов было немного и они были структурированы.

Пример 5. Сформулировать ИДК, соответствующие ПК проектного типа задач для ОПОП ВО по направлению 08.03.01 Строительство по направленности (профилю) «Промышленное и гражданское строительство».

На основе ТД из перечня ТФ для каждой ПК разработчики программы формулируют ИДК, что представлено в табл. 7.

УЧЕТ ПОЛОЖЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ МАТРИЦЫ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ОСНОВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Содержание и продолжительность обучения определяются конкретной ОПОП ВО, разрабатываемой и утверждаемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

¹⁹ <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/spravочно-informatsionnyy-blok/metodicheskie-materialy/>

Таблица 6 / Table 6

Тип ЗПД / ТРА типе	ЗПД / ТРА	ПК / РС
проектный	Формирование и согласование с заказчиком перечня и состава исходно-разрешительной документации на проектирование зданий (сооружений)	ПК-1. Способен формировать исходно-разрешительную документацию на проектирование зданий (сооружений) для согласования с заказчиком
	Выполнение и инженерно-техническое сопровождение проектных работ при соблюдении требований энергетической эффективности зданий (сооружений)	ПК-2 Способен выполнять проектные работы по архитектурно - строительному проектированию зданий (сооружений) промышленного и гражданского назначения и проводить инженерно-техническое сопровождение
	Формирование и расчетный анализ проектной информационной модели для конструктивной надежности и безопасности зданий (сооружений)	ПК-3. Способен обосновать проектную информационную модель здания (сооружения) либо его части

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

Таблица 7 / Table 7

ПК / РС	Код ПК / РС code	ИДК / CAI
ПК-1. Способен формировать перечень и состав исходно-разрешительной документации и готовить организационно-распорядительную документацию на проектирование объекта капитального строительства для согласования с заказчиком	ПК-1.1	Знает состав исходно-разрешительной документации на проектирование объекта капитального строительства
	ПК-1.2	Знает состав организационно-распорядительной документации на проектирование объекта капитального строительства
	ПК-1.3	Анализирует исходные материалы в соответствии с требованиями заказчика
	ПК-1.4	Готовит исходную информацию для проектирования здания (сооружения) промышленного и гражданского назначения
	ПК-1.5	Готовит нормативно-технические документы, устанавливающие требования к зданиям (сооружениям) промышленного и гражданского назначения
ПК-2. Способен сформировать задание на проектирование, разработать информационную модель, обосновать концепцию расчетной схемы объекта капитального строительства с учетом его энергоэффективности	ПК-2.1	Знает основные параметры объемно-планировочного решения здания (сооружения) промышленного и гражданского назначения в соответствии с нормативно-техническими документами, с учетом требований норм для маломобильных групп населения
	ПК-2.2	Знает варианты конструктивного решения здания (сооружения), основные параметры строительных конструкций
	ПК-2.3	Знает требования энергетической эффективности зданий, строений и сооружений
	ПК-2.4	Анализирует исходно-разрешительную документацию для подготовки технического задания на разработку раздела проектной документации здания (сооружения) промышленного и гражданского назначения
	ПК-2.5	Анализирует исходную информацию для выбора методики расчётного обоснования проектного решения информационной модели, выбирает параметры расчетной схемы здания (сооружения), строительных конструкций
	ПК-2.6	Разрабатывает и обосновывает информационную модель, вариант конструктивного решения, назначает основные параметры расчетной схемы, корректирует их по результатам расчетного обоснования в соответствии с техническим заданием на проектирование объекта капитального строительства с учетом требований энергетической эффективности
ПК-3. Способен выполнять проектные работы по архитектурно - строительному проектированию объекта капитального строительства промышленного и гражданского назначения и проводить инженерно-техническое сопровождение этих работ	ПК-3.1	Знает состав, содержание и требования к проектной документации для архитектурно-строительного проектирования объектов капитального строительства
	ПК-3.2	Анализирует утвержденную информационную модель, конструктивную схему
	ПК-3.3	Осуществляет сбор нагрузок на здание (сооружение), строительные конструкции
	ПК-3.4	Выполняет расчет здания (сооружения), строительных конструкций по первой, второй группам предельных состояний
	ПК-3.5	Конструирует элементы строительных конструкций, выполняет рабочие чертежи
	ПК-3.6	Оформляет текстовую и графическую часть проекта объекта капитального строительства промышленного и гражданского назначения

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

При детализации структуры и содержания ОПОП ВО образовательная организация самостоятельно определяет набор дисциплин (модулей) и формирует матрицу компетенций в части определения и уточнения перечня дисциплин, изучаемых в обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений (в том числе дисциплин (модулей) по выбору), а также при выборе названия и содержания практик.

В соответствии с Законом об образовании при реализации программ ВО, ориентированных на

освоение профессиональной квалификации, может использоваться как модульно-компетентностный, так и иной подход к формированию структуры образовательной программы.

Блок 1 «Дисциплины (модули)», как правило, состоит:

- из дисциплин обязательной части (Б1.О.1,2...);
- части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.01, 02....);
- дисциплин (модулей) по выбору (Б1.В.ДВ.01.01, 01.02,....Б1.В.ДВ.02.01, 02.02....).

При разработке Блока 2 «Практика» необходи-

Таблица 8 / Table 8

(фрагмент)

Код и наименование компетенции / Code and name of the competence	Наименование дисциплины (практики) / Name of the discipline (practice)	Семестр, завершающий формирование компетенции (или ее части) / The semester that completes the formation of competence (or part of it)
ПК-3. Способен выполнять проектные работы по архитектурно-строительному проектированию объекта капитального строительства промышленного и гражданского назначения и проводить инженерно-техническое сопровождение этих работ	Б1.О.12.01 Инженерная и компьютерная графика	1
	Б1.О.16 Инженерная геология	3
	Б1.О.17 Инженерная геодезия	2
	Б1.О.22 Основы водоснабжения и водоотведения	4
	Б1.О.23 Основы теплогазоснабжения и вентиляции	5
	Б1.О.24 Электротехника и электроснабжение	3
	Б1.О.14 Теоретическая механика	3
	Б1.В.06 Основания и фундаменты зданий и сооружений	6
	Б1.В.02 Соппротивление материалов	5
	Б1.О.15 Механика жидкости и газа	3
	Б1.В.05 Строительная механика	6
	Б1.В.15 Основы расчетных предельных состояний строительных конструкций	6
	Б1.В.07 Железобетонные и каменные конструкции	8
	Б1.В.08 Металлические конструкции	8
	Б1.В.09 Конструкции из дерева и пластмасс	8
	Б1.В.ДВ.04.03 Проектирование конструкций под аддитивное производство	7
	Б1.В.ДВ.04.04 Применение численных методов в задачах динамики и устойчивости сооружений	7
	Б1.В.ДВ.04.06 Проектирование зданий и сооружений при экстремальных условиях природного техногенного характера	7
	Б1.В.ДВ.05.04 Основы теории сейсмостойкости зданий и сооружений	9
	Б1.В.ДВ.06.01 Применение численных методов в задачах статики сооружений	9
	Б1.В.ДВ.06.02 Методы проектирования зданий и сооружений	7
	Б1.В.ДВ.06.03 Методы проектирования железобетонных и каменных конструкций	7
	Б1.В.ДВ.06.04 Методы проектирования металлических и деревянных конструкций	7
	Б1.В.ДВ.07.02 Спецкурс по проектированию железобетонных и каменных конструкций	9
	Б1.В.ДВ.07.04 Спецкурс по проектированию металлических и деревянных конструкций	9
	Б2.О.01(У) Учебная практика, изыскательская	2
Б2.В.03(П) Производственная практика, проектная	6	
Б2.В.04(Пд) Производственная преддипломная практика	9	

Источник / Source: Составлено авторами / Compiled by the authors.

мо выбрать не менее одного типа учебной (У) и производственной (П) практик из соответствующих типов практик, указанных во ФГОС ВО.

Блок 2 делится на 2 части:

- обязательную часть, необходимую для формирования ОПК, которая содержит учебную практику;
- вариативную часть, формируемую участниками образовательных отношений, которая состоит из трех видов практики – учебной, производственной и преддипломной. Опыт показывает, что именно вариативная часть

обеспечивает профилизацию/специализацию программы, поэтому в ней, в основном, и формируются ПК.

Освоение программ ВО завершается государственной итоговой аттестацией (ГИА), которая является обязательной. На этом этапе разработчикам образовательной программы рекомендуется создание таблицы матрицы компетенций, отражающей взаимосвязь кода и наименования компетенции и/или ИДК и наименования дисциплины (практики) и семестра, завершающего формирование компетенции (или ее части).

Согласно п.1.1,б Приложения к Приказу Минобрнауки России об изменениях во ФГОС бакалавриата дисциплины (модули) и практики, обеспечивающие формирование ПК, определяемых образовательной организацией самостоятельно, могут включаться в обязательную часть программы бакалавриата и (или) в часть, формируемую участниками образовательных отношений²⁰.

Пример 6. Сформировать по направленности (профилю) ОПОП ВО «бакалавриат» «Промышленное и гражданское строительство» фрагмент таблицы матрицы компетенций, соответствующий проектному типу задач, поставив в соответствие профессиональным компетенциям, сформированным с учетом положений ПС, наименования дисциплин учебного плана. Использовать материалы табл. 7 Примера 5.

Одна из возможных форм матрицы компетенций представлена в табл. 8.

Аналогично формируется матрица компетенций по отношению к ПК-1, ПК-2 и т.д.

ВЫВОДЫ

Современный формат взаимодействия сферы труда и системы образования через профессиональные стандарты и образовательные програм-

мы высшего образования является эффективным механизмом соуправления качеством подготовки выпускников.

В результате исследования уточнен понятийно-терминологический аппарат в части сопоставления и сопряжения структурных элементов профессиональных стандартов и образовательных программ высшего образования.

Показаны возможности использования основных элементов профессиональных стандартов (ВПД, ОТФ, ТФ, НУ, НЗ) при формировании соответствующих структурных частей ОПОП ВО. Поэлементное рассмотрение профстандартов как системных объектов позволило на конкретных примерах путем последовательных пошаговых действий обосновать механизмы и степень их учета при разработке программ бакалавриата в части профессиональных компетенций.

Полученные и обоснованные в результате исследования научно-методические подходы, раскрывающие механизм учета положений профессиональных стандартов при разработке программ бакалавриата, могут быть использованы образовательными организациями высшего образования, федеральными учебно-методическими объединениями в системе высшего образования, советами по профессиональным квалификациям.

²⁰ Приказ Минобрнауки России от 08.02.2021 г. № 83 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования – бакалавриат по направлениям подготовки».

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Новиков П. Н. Подходы к взаимодействию сферы труда и системы профессионального образования на основе профессиональных стандартов: исторический аспект// Актуальные вопросы современной экономики. 2022;(1).
- Волошина И. А., Новиков П. Н. Из истории развития профессиональных стандартов в России// Актуальные вопросы современной экономики. 2022;(12).
- Машукова Н. Д. Формирование профессиональных стандартов и их сопряженность с образовательными стандартами/ Профессиональное образование и формирование личности специалиста. М.: ИПР СПО, 2002; 97-103.
- Есенина Е. Ю. Развитие и формирование современной понятийно-терминологической системы профессионального образования России: монография. Ростов н/Д.: ИПО ПИ ЮФУ, 2013.
- Берган С. Квалификация – осмысление понятия. М.: Аванглион – Принт., 2013; 348 с.
- Новиков П. Н. Национальная система квалификаций: проблемы понятийного аппарата (квалификация) // Актуальные вопросы современной экономики. 2018;(6).
- Моисеев А. В., Маштакеева Д. К., Новиков П. Н. Формирование и развитие системы профессиональных квалификаций финансового рынка// Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016;(2).
- Мурычев А. В., Новиков П. Н., Нурмухаметов Р. К. Профессиональные стандарты деятельности специалистов финансового рынка в контексте развития цифровой экономики// Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2018;(2).
- Жидков А. А. Переход на ФГОС ВО 3++: как корректировать ОПОП с учётом профессиональных стандартов: https://knastu.ru/media/files/page_files/teachers/Prezentatsiya_Zhidkov_A.A.pdf
- Зайцева О. М., Новиков П.Н. Национальная система квалификаций: проблемы понятийного аппарата (компетенции)// Актуальные вопросы современной экономики, 2019;(2).
- Розенберг Н. В. Формирование компетентностной модели выпускника по фгос 3++: https://metsov.pnzgu.ru/files/metsov.pnzgu.ru/2018_2019/24_01_2019/form_komp_mod_2.pdf.

REFERENCES

- Novikov P.N. Approaches to the interaction of the sphere of labor and the system of vocational education based on professional standards: A historical aspect. Topical Issues of Modern Economics. 2022;(1). (In Russ.).
- Voloshina I.A., Novikov P.N. From the history of the development of professional standards in Russia. Current Issues of the Modern Economy. 2022;(12). (In Russ.).
- Mashukova N.D. Formation of professional standards and their connection with educational standards. Professional Education and Formation of a Specialist's Personality. Moscow: IPR SPO; 2002. p.97-103. (In Russ.).
- Yesenina E.Yu. Development and formation of the modern conceptual and terminological system of professional education in Russia: Monograph. Rostov n/A: IPO PI SFU. 2013. (In Russ.).

5. Bergan S. Qualification — understanding the concept. M.: Avanglion — Print. 2013. 348 p.
6. Novikov P.N. National qualifications system: problems of conceptual apparatus (qualification). Current issues of the modern economy. 2018;(6). (In Russ.).
7. Moiseev A.V., Mashtakeeva D.K., Novikov P.N. Formation and development of the system of professional qualifications of the financial market. Research Financial Institute. Financial journal. 2016;(2). (In Russ.).
8. Murychev A.V., Novikov P.N., Nurmukhametov R.K. Professional standards of financial market specialists in the context of digital economy development. Scientific Research Financial Institute. Financial Journal. 2018;(2). (In Russ.).
9. Zhidkov A.A. Transition to FGOS in 3++: How to adjust OPOP taking into account professional standards. URL: https://knastu.ru/media/files/page_files/teachers/Prezentatsiya_Zhidkov_A.A..pdf
10. Zaitseva O.M., Novikov P.N. National system of qualifications: problems of conceptual apparatus (competence). Topical Issues of Modern Economics. 2019;(2).
11. Rosenberg N.V. Formation of a graduate's competence model according to FGOS 3++. URL: https://metsov.pnzgu.ru/files/metsov.pnzgu.ru/2018_2019/24_01_2019/form_komp_mod_2.pdf.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Ольга Михайловна Зайцева – кандидат социологических наук, руководитель Центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Ol'ga M. Zaitseva – Cand. Sci. (Sociol.), Head of the Center for the Development of Professional Qualifications, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-4886-6693>
olzaitseva@vcot.info



Юлия Эдуардовна Волошановская – кандидат технических наук, эксперт Центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Yuliya E. Voloshanovskaya – Cand. Sci. (Tech.), expert of the Center for the Development of Professional Qualifications, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-8437-4565>
yuv407@vcot.info



Петр Николаевич Новиков – доктор педагогических наук, профессор, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций, ФГБУ «ВНИИ 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 of Russia; Chief Researcher at the Center for Accounting Methodology, Research Financial Institute of the Ministry of Finance of Russia, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-5299-181X>
novikov_vgna@hotmail.com

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Зайцева О. М. – научное руководство исследованием, определение цели исследования, формирование выводов исследования.

Волошановская Ю. Э. – подготовка общей концепции исследования, анализ научной, методической литературы, нормативных правовых актов, практическая интерпретация и конкретизация полученных результатов

Новиков П. Н. – обоснование теоретико-методологических положений, использование системного и процессного подходов в исследовании, содержательный анализ полученных результатов.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Zaitseva O. M. – supervised the research, defined the aim of the study, and wrote the conclusions of the study.

Voloshanovskaya Yu. E. – developed the conceptual framework of the study; analysis of scientific, methodological literature, regulatory legal acts; practical interpretation and specification of the research results.

Novikov P. N. – substantiated the theoretical and methodological provisions, applied system and process approaches to the research, performed a substantive analysis of the results.

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 23.10.2022; после рецензирования 27.10.2022, принята к публикации 28.10.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 23.10.2022; revised on 27.10.2022 and accepted for publication on 28.10.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-149-161

УДК 338.7; 338.008

JEL J24; J28

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА УСЛОВИЙ ОКАЗАНИЯ УСЛУГ В ОЦЕНКЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Г.Н. Григорьянц, С.А. Петрова, Ю.А. Алексенцева

Ресурсный центр развития государственной службы,
Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Объект исследования – система независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (НОК). **Цель** работы – оценить потенциал использования НОК в решении задач повышения эффективности и результативности деятельности руководителей социальной сферы как на уровне отдельных организаций, так и в целом в системе государственного и муниципального управления.

При проведении исследования использованы **методы** компаративного и общенаучного анализа нормативных источников, результатов мониторинговых исследований функционирования НОК в регионах РФ, документов стратегического и тактического планирования развития социальной сферы, отчетности, предусмотренной в рамках системы контроля и оценки результативности деятельности руководителей органов власти, местного самоуправления и организаций, опросы, систематизации и обобщения полученных данных. По **результатам** исследования актуализирован перечень задач, решаемых НОК в целях повышения клиентоцентричности социальной сферы, выявлены барьеры, препятствующие полноценному использованию НОК в решении задач повышения эффективности и результативности работы организаций социальной сферы. Показано, что особую значимость в контексте реализации концепции «государство для людей», направленной на использование современных технологий работы с клиентами – получателями услуг и ориентированной на учет их интересов и потребностей, приобретает задача формирования «новой культуры взаимодействия государства, граждан и бизнеса»¹ и солидаризации ответственности всех участников процесса. При этом приоритет в работе с руководителями всех уровней управления должен лежать не столько в оценке их деятельности как таковой, сколько в повышении на основе анализа ее результатов их вовлеченности и формировании системы мотивации на достижение значимых результатов в развитии и совершенствовании социальной сферы. **Область практического применения** – полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы должностными лицами органов государственной власти социальной сферы, ответственными за ее развитие, а также руководителями организаций социальной сферы в целях обеспечения обоснованности и эффективности принятия управленческих решений в целях повышения клиентоцентричности социальной сферы, при формировании инструментов совершенствования деятельности организаций социальной сферы.

Ключевые слова: независимая оценка качества; качество условий оказания услуг; качество социальных услуг; организации социальной сферы; эффективность управления социальной сферой; оценка результативности руководителей; клиентоцентричность.

Для цитирования: Григорьянц Г.Н., Петрова С.А., Алексенцева Ю.А. Повышение качества условий оказания услуг в оценке деятельности руководителей социальной сферы. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):149-161. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-149-161.

ORIGINAL PAPER

IMPROVING THE QUALITY OF SERVICE PROVISION IN ASSESSING THE ACTIVITIES OF SOCIAL SPHERE MANAGERS

G.N. Grigor'yants, S.A. Petrova, Yu.A. Aleksentseva

All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor
and Social Protection of Russia, Moscow, Russia

ABSTRACT

The object of the study is a system of independent assessment of the quality of the conditions for the provision of services by organizations in the social sphere. **The purpose** of the work is to assess the potential of organizations in the social sphere in solving the problems of increasing the efficiency and effectiveness of the activities of the social sector managers both at the level of individual organizations and in general in the system of state and municipal government. The study uses **methods** of comparative and general scientific analysis of normative sources, the results of monitoring studies of the functioning of the social organizations in the regions of the Russian Federation, documents of strategic and tactical planning for the development of the social sphere, reporting provided for in the framework of the system for monitoring and evaluating the performance of the heads of government bodies, local self-government, and organizations, surveys, systematization, and generalization of the obtained data. According to the **results** of the

¹ Дмитрий Григоренко: Инструменты клиентоцентричности используются при принятии мер поддержки экономики. Стратегическая сессия по реализации федерального проекта «Государство для людей», 06.07.22 г. Текст: электронный - URL: <http://government.ru/news/45933/> (дата обращения: 28.09.2022).

study, the list of tasks solved by the organizations in the social sphere in order to increase the client-centricity of the social sphere was updated, and barriers were identified that prevent the social organizations from solving the problems of increasing the efficiency and effectiveness of the work of organizations in the social sphere. The study shows that in the context of the implementation of the concept of "the state for the people", aimed at the use of modern technologies of working with customers – recipients of services and focused on taking into account their interests and needs, the task of forming a "new culture of interaction between the state, citizens, and business" and solidarity of responsibility of all participants in the process. At the same time, the priority in working with managers at all levels of management should lie not so much in assessing their activities as such, but in increasing, based on the analysis of its results, their involvement and the formation of a motivation system for achieving significant results in the development and improvement of the social sphere. **Area of practical application:** the research results can be used by officials of state authorities in the social sphere responsible for its development, as well as heads of organizations in the social sphere in order to ensure the validity and efficiency of managerial decision-making in order to increase the client-centricity of the social sphere, in the formation of tools to improve the activities of organizations in the social sphere.

Ключевые слова: independent quality assessment; quality of services; social services quality; organizations of the social sphere; efficiency of social sphere management; performance evaluation of managers; client-centricity.

For citation: Grigor'yants G.N., Petrova S.A., Aleksentseva Yu.A. Improving the quality of service provision in assessing the activities of social sphere managers. *Social and labor research*. 2022;49(4):149-161. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-149-161.

ВВЕДЕНИЕ

Участники IV Форума социальных инноваций регионов России (2021 г.) назвали в числе важнейших приоритетов сегодняшнего дня вопросы совершенствования и развития социальной сферы и инфраструктуры объектов социального назначения: «Людям нужны современные поликлиники и многофункциональные центры, образовательные учреждения и библиотеки, театры и спортивные сооружения. И их состояние – один из ярких показателей качества жизни в городах и селах, комфорта и удобства для населения»¹. Развитие социальной сферы способствует формированию гражданского общества, ориентированного на обеспечение непрерывного процесса социального воспроизводства, в свою очередь иницирующего очередной виток развития социума – это процесс циклический и взаимодополняющий². Импульсом для такого развития является потребность в разрешении неких противоречий – социальных проблем.

В отечественной и зарубежной практике рассматриваются различные подходы к пониманию сущности социальной проблемы^{3, 4, 5} [1, 2]. Не углубляясь в их описание в рамках данной ста-

тьи⁶, применительно к предметной области исследования выделим наиболее подходящее трактование социальной проблемы как «отражения в сознании людей социального противоречия в качестве значимого для них несоответствия между существующим и должным, возникающего из-за отсутствия или недостаточности средств для достижения целей, препятствий на этом пути, что ведет к неудовлетворению социальных потребностей».

Согласно одной из преобладающих в экспертном сообществе позиций, сформированных У. Томасом и его последователем К. Кейсом еще в начале XX в. [1], решение социальных проблем лежит в плоскости социального контроля, поскольку он позволяет привлечь компетентных наблюдателей и использовать их мнение как основу принятия необходимых мер коллективного действия. Как отмечают современные исследователи, «смелость донесения до власти интересов отдельных социальных групп, отстаивания их интересов, защиты их прав» в настоящее время взяли на себя «институты гражданского общества» [3].

Говоря о включении гражданского общества в решение вопросов развития социальной сферы, уместно обратиться к вопросам солидаризации ответственности со стороны органов государственного управления, общественных институтов и населения. Как отмечают эксперты Института социально-экономических проблем народонаселения, «государственная политика призвана создавать заделы на будущее, поддерживать восстановление и обновление специализированных социальных институтов, опирающихся на ценности свободы, справедливости, солидарности и

¹ Актуальная повестка. Социальная защита в России. 2021-2022; 4(13): с.10-11. Текст электронный – URL: <https://ru.calameo.com/read/004948822fcb1975dfc3> (дата обращения: 21.03.2022).

² В данном случае «под социальным воспроизводством понимается воспроизводство человека, социальных общностей во всем многообразии их социальных качеств, в единстве с материальными предпосылками и социальными условиями их существования». Санжаревский И.И. Политическая наука: электронная хрестоматия (гл.8.3 «Понятие социального воспроизводства и социальной проблемы»). Мультимедийный сетевой научно-образовательный проект. Издание 4-ое испр. и доп. – Тамбов, 2022. Текст электронный – URL: http://read.virmk.ru/s/SANZ_SOC/g-083.htm (дата обращения: 28.09.2022).

³ Бестужев-Лада И.В., Наместникова Г.А. Социальное прогнозирование. Курс лекций. – М.: Педагогическое общество России, 2002. Текст электронный – URL: https://booksafe.net/read/bestuzhev_lada_i-socialnoe-prognozirovanie-167298.html?ysclid=19j6oab7qd350974134#p1 (дата обращения: 28.09.2022).

⁴ Контексты современности – II: Хрестоматия. 2-е изд., перераб. и доп. / Сост. и ред. С.А.Ерофеев. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2001. – 188 с. Текст электронный – URL: https://vk.com/doc196131131_461341136 (дата обращения: 28.09.2022).

⁵ International Encyclopedia of the Social Sciences./ David L.Sills.N-Y, London.1972 (Reprint). V.14.

⁶ Более подробно вопрос рассмотрен в работе «Экспертно-методическое сопровождение проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы) в рамках государственного задания ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России 2021-2023 гг.

взаимопомощи» [4]. Исследование возможностей государственного регулирования социальной сферы с точки зрения «солидарности как социальной идеи» связано с общенаучными подходами, включающими как материальную (физическую, биологическую) составляющую анализа потребностей человека, так и социальную, основанную на анализе психологических и коммуникационных аспектов с одной стороны, и экономических, организационно-управленческих, юридических аспектах, с другой. Поэтому методическая основа исследования механизмов солидаризации формируется как на социологическом базисе – основополагающий вклад в ее становление и развитие внесли О. Конт, А. Кост, Г. Дюпра, Э. Дюркгейм и др.⁷ [5], так и на идеях А. Смита, Ш. Фурье и представителей других социально-экономических и гуманитарных дисциплин [6].

На решение задач создания и внедрения социальных, политических и экономических стандартов, повышение качества жизни до уровня наиболее развитых стран направлены как Национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 г., так и принятая 18 апреля 2022 г. Декларация ценностей клиентоцентричности, в которой провозглашен переход к клиентоцентричной модели государственного управления и организации государственных функций и услуг, основанной на обеспечении эффективного и комфортного взаимодействия человека и государства за счет анализа актуальных потребностей и клиентского опыта человека. При этом задача совершенствования социальной сферы, является одной из ключевых⁸. Значимость ее определяется, как уже отмечалось, ролью социальной проблематики в решении задач социального воспроизводства: если во внутренней политике государства формирование современной социальной сферы, ориентированной на человека, станет занимать одно из ведущих мест, тогда можно будет в определенной степени спрогнозировать и процветание населения страны, уровень и качество жизни населения.

Осознавая, что развитие гражданского общества в России (как, очевидно, и в других странах) не достигло высокой степени зрелости, авторы берут на себя смелость утверждать, что есть отдельные

яркие примеры эффективной деятельности гражданских институтов.

В современной практике управления социально-экономической сферой используется ряд инструментов, позволяющих оценить деятельность организаций, оказывающих социальные услуги населению (образовательных организаций, больниц и поликлиник, театров, библиотек, культурно-досуговых центров, учреждений социального обслуживания, бюро медико-социальной экспертизы и т.д.). В их числе – рычаги государственного, ведомственного и общественного контроля, внутреннего аудита, независимая экспертиза, анализ и оценка деятельности организаций социальной сферы со стороны общества.

Система независимой оценки качества (НОК) условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, образования, охраны здоровья, социального обслуживания и медико-социальной экспертизы)⁹ создана как инструмент оценки деятельности учреждений в социальной сфере со стороны общественных организаций и населения¹⁰ [7]. В рамках этой системы оценка осуществляется специально созданными общественными советами, независимыми от органов власти, с участием граждан-получателей услуг и на основе анализа их мнения¹¹.

Главной задачей системы НОК является не только информирование граждан о работе организаций социальной сферы, что позволяет им из большого числа выбрать то учреждение¹², которое в большей степени отвечает их потребностям и ожиданиям в получении необходимой услуги. Независимая оценка качества необходима, в первую очередь, для повышения ответственности организаций, предоставляющих услуги, перед населением, и является формой общественного контроля. Органам власти она позволяет выявить основные недостатки в работе учреждений и системно работать над их устранением, реализуя меры, направленные на повышение качества услуг. По сути, формирование системы НОК уже в определенной мере привело к «трансформации оценки эффек-

⁷ Социальная солидарность и альтруизм: Социологическая традиция и современные междисциплинарные исследования: Сб. науч. тр. / РАН. ИНИОН. Центр социал. науч.-информ. исслед. Отд. социологии и социал. психологии; Отв. ред. Ефременко Д.В. – М., 2014. – 284 с. Текст электронный – URL: http://inion.ru/site/assets/files/3749/2014_snt_sotcial_naia_solidarnost.pdf (дата обращения: 12.08.2022).

⁸ Декларация ценностей клиентоцентричности (утверждена протоколом проектного комитета федерального проекта «Клиентоцентричность» от 18 апреля 2022 г. № 1).

⁹ Система независимой оценки качества сформирована в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и охватывает все уровни управления (федеральный, региональный, муниципальный) и четыре отрасли социальной сферы.

¹⁰ Более подробно ключевые аспекты системы независимой оценки качества на текущем этапе развития описаны в статье авторов «Независимая оценка качества услуг как инструмент анализа достижения национальных целей развития» (2021 г.).

¹¹ Федеральные законы № 256-ФЗ от 21.07.2014 г. и № 92-ФЗ от 05.12.2017 г. о внесении изменений в отдельные законодательные акты по вопросам независимой оценке качества условий оказания услуг организациями социальной сферы.

¹² В данной статье понятия «организации социальной сферы» и «учреждения» используются как синонимы.

тивности социальных сервисов», о потребности в которой говорится более 15 лет¹³. Поэтому ее результаты, их грамотный учет и использование в управленческой деятельности в целях совершенствования работы организаций социальной сферы становятся в ряду главных показателей, характеризующих эффективность деятельности органов власти всех уровней и руководителей учреждений социальной сферы.

В такой ситуации позиция руководства регионов в соответствующей сфере деятельности, допускающего серьезные упущения в работе организаций, не понимающего «возможности, которые создают современные технологии и методы изучения потребностей людей и клиентского опыта»¹⁴, не осознающего необходимость использования современных техник изучения потребности и ожиданий получателей услуг, становится непонятна и во многом халатна. Это определяет актуальность и практическую значимость исследования практики использования НОК в решении задач повышения эффективности и результативности деятельности руководителей социальной сферы как на уровне отдельных организаций, так и в целом в системе государственного и муниципального управления, а также оценки потенциала ее использования в целях повышения их вовлеченности за счет формирования системы мотивации на достижение значимых результатов в развитии и совершенствовании социальной сферы.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ

В настоящее время идет уже третий трехлетний цикл НОК – с 2021 г. по 2023 г. Если в течение всего этого периода размещение количественных и качественных результатов НОК (значения показателей и критериев НОК, сведения об их рассмотрении и о должностных лицах, планы об устранении недостатков, выявленных в ходе оценки, информация о деятельности общественных советов и другие параметры независимой оценки) имеет положительную динамику, то ситуация с организацией системного внутреннего контроля за реализацией мер по повышению качества условий оказания услуг организациями социальной сферы вызывает в последние два года серьезную озабоченность.

¹³ Социальная политика: реалии XXI века, выпуск 3. М.: НИСП. 2007, с. 300.

¹⁴ Декларация ценностей клиентоцентричности (утверждена протоколом заочного голосования членов проектного комитета федерального проекта «Клиентоцентричность» от 18 апреля 2022 г. № 1).

При принятии Федерального закона от 5 декабря 2017 г. № 393-ФЗ предусматривалось, что результаты независимой оценки качества учитываются в структуре показателей эффективности деятельности руководителей всех уровней управления (федеральный, региональный, муниципальный и локальный – на уровне хозяйствующего субъекта организации социальной сферы):

1. На федеральном уровне органы исполнительной власти, осуществляющие функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социальной защиты:

- устанавливают персональную ответственность за организацию деятельности по функционированию системы независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в соответствующей сфере деятельности;
- взаимодействуют с другими федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых находятся организации культуры, образования, охраны здоровья, социального обслуживания, а также с органами власти в регионах России по вопросам организации и проведения независимой оценки качества;
- осуществляют мониторинг проведения независимой оценки качества в регионах и рассматривают его итоги ежеквартально на заседаниях созданных при органах власти общественных советов по проведению НОК.

2. На региональном уровне:

- основной формой внутреннего контроля и инструментом управления развитием социальной сферы для высшего должностного лица субъекта Российской Федерации является ежегодный обязательный публичный отчет¹⁵ о результатах независимой оценки в сфере культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания, которые расположены на территории субъекта Российской Федерации и учредителем которых он является, а так же по организациям

¹⁵ В связи с принятием Федерального закона от 21 декабря 2021 г. № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», который с 2023 г. заменит закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации» статус публичных отчетов о результатах независимой оценки качества несколько изменяется (статья 36). С 2023 г. информации о результатах независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и принимаемых мерах по совершенствованию деятельности указанных организаций предусмотрена в составе ежегодного комплексного отчета о результатах деятельности высшего исполнительного органа субъекта Российской Федерации. В информацию о результатах НОК, как и прежде, включается информация об учреждениях, учредителями которых является субъект РФ и муниципальные образования соответствующего субъекта.

указанных отраслей социальной сферы, расположенных на территории субъекта и учреждениями которых являются муниципальные образования;

- для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в перечне показателей установлен показатель «Результаты независимой оценки качества оказания услуг организациями социальной сферы» и подготовлена методика его расчета.

3. На местном уровне для руководителя органа местного самоуправления:

- установлен показатель «Результаты независимой оценки качества» в структуре мониторинга эффективности деятельности органа местного самоуправления.

Указанные выше позиции на практике реализуются следующим образом.

На федеральном уровне ведомственными актами установлена персональная ответственность за организацию и проведение НОК в соответствующей отрасли социальной сферы. Назначаются должностные лица, ответственные за соблюдение процедур и порядка проведения независимой оценки качества в федеральных учреждениях (организация проведения, размещение результатов на официальном сайте в сети «Интернет», организация работы по устранению выявленных недостатков и информирование граждан о принятых мерах). Осуществляется методическое обеспечение проведения НОК в регионах и муниципалитетах, проводится планирование работы общественного совета по рассмотрению результатов независимой оценки организаций отрасли всех уровней подчинения и разработка мер по системному совершенствованию работы и развитию отрасли социальной сферы в целом.

На региональном уровне ежегодный обязательный отчет высшего должностного лица субъекта Российской Федерации о результатах независимой оценки в сфере культуры, охраны здоровья, образования и социального обслуживания по всем организациям, расположенным на территории субъекта, как находящимся в ведении субъекта Российской Федерации, так и в ведении муниципального образования, не только представляется в законодательный орган, но и публично рассматривается на его заседании с участием представителей общественной палаты региона и общественных советов по проведению независимой оценки качества. По результатам рассмотрения отчета за-

конодательным органом принимается решение, содержащее рекомендации руководителю региона по улучшению организации работы организаций социальной сферы. Принятое решение по сути является оценкой деятельности руководителей региональных органов власти в соответствующей сфере деятельности.

Публичность такой оценки обеспечивается также обязательным размещением отчета на официальном сайте высшего органа власти региона и на едином портале НОК – сайте bas.gov.ru в срок, не позднее I квартала года, следующего за отчетным.

Анализ данных, размещенных на портале bus.gov.ru, показал, что на начальном этапе работы в соответствии с требованиями нового законодательства по НОК (в 2018 и 2019 гг.) ситуация с публичными отчетами выглядела вполне достойно – подавляющее большинство регионов (89% и 87%, по годам, соответственно) размещали публичные отчеты и результаты их рассмотрения. Однако уже в 2020 г. отчитались лишь 34 субъекта РФ, а в 2021 г. – только 11 регионов (13%)!

Каковы же причины отсутствия отчетов? Как показали результаты выборочного опроса представителей региональных органов власти, ряд субъектов, в частности, Челябинская, Тюменская и Свердловская области испытывают технические сложности с размещением публичного отчета на сайте bus.gov.ru, что не позволило им своевременно разместить необходимую информацию. Можно предположить, что такая проблема носит не единичный характер и требует отдельного рассмотрения на уровне Федерального казначейства, как оператора сайта bus.gov.ru, и Минтруда России, как ответственного за общее методическое сопровождение системы независимой оценки качества.

Публичные отчеты составляются по утвержденной форме, но на практике чаще всего представляют собой стандартное описание проведения НОК и констатацию результатов независимой оценки. Зачастую его содержание выглядит достаточно формальным, хотя по сути своей публичный отчет характеризует социальное развитие региона и эти вопросы должны находиться в центре внимания органов власти.

В то же время нельзя не отметить внимательное и заинтересованное отношение ряда региональных властей к вопросам функционирования социальной сферы на их территориях. Решения законодательных собраний по итогам рассмотрения публичных отчетов содержат конкретные рекомендации органам исполнительной власти.

Анализ содержания и сформированных выводов по результатам представления публичных отчетов перед законодательным собранием в субъектах РФ показал, что в ряде регионов в решении законодательных органов по итогам рассмотрения публичных отчетов отмечается позитивное значение и роль системы НОК как института взаимодействия власти и гражданского общества, инструмента выявления ожиданий и интересов граждан в сфере получения услуг, проблем в работе организаций социальной сферы, что особенно важно в условиях приоритета повышения клиентоцентричности государства. Например, законодательными собраниями Краснодарского и Красноярского краев, Московской, Псковской и Челябинской областей рекомендовано активизировать информационную работу среди населения о функционировании системы НОК и о возможности выражения гражданами собственного мнения о работе учреждений, которое будет учитываться в составе ответов опрошенных респондентов при проведении независимой оценки качества.

Белгородская областная Дума в своем решении рекомендовала руководству уполномоченных органов власти осуществить внедрение бережливых технологий в деятельность медицинских и образовательных организаций для повышения не только качества услуг в этих отраслях, но и условий для их оказания. В Алтайском крае в публичном отчете среди мер по совершенствованию оказания услуг в сфере образования рекомендовано разработать стандарт предоставления информации о деятельности организации при оказании услуг по телефону, поскольку в ходе проведения оценки были выявлены нарекания граждан по данному вопросу¹⁶. Такое решение будет способствовать и повышению компетентности сотрудников при взаимодействии с получателями услуг.

Полагаем, что приведенные выше примеры утвержденных региональными парламентами конкретных рекомендаций о функционировании социальной сферы, принятых и реализованных исполнительной властью на их основе соответствующих решений, соответствуют статусу успешных практик и нуждаются в распространении и тиражировании, причем подготовка публичного отче-

та, его представление законодательному собранию и принятие грамотного решения по итогам его рассмотрения характеризуют вовлеченность и ответственность как исполнительной, так и законодательной власти, за развитие социальной сферы в регионе, состояние которой является важным показателем деятельности органов власти.

Что касается второго показателя оценки деятельности региональной власти – «Результаты независимой оценки качества оказания услуг организациями социальной сферы», установленного Указом Президента РФ от 14 ноября 2017 г., то впоследствии он был упразднен в связи с введением новых индикаторов эффективности, нацеленных на результаты реализации национальных целей развития Российской Федерации¹⁷.

Система оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления, сформированная в 2008 г., в дальнейшем совершенствовалась и дополнялась. Перечень показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов (13 показателей) утвержден Указом Президента РФ от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов». Указом предусмотрено ежегодное проведение в субъектах РФ мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления и подготовка сводных докладов по итогам оценки их деятельности. Основное внимание в этих докладах должно быть уделено показателям, которые в основном зависят от деятельности местных властей и характеризуют качество жизни населения, степень внедрения новых методов и принципов управления.

С 1 января 2019 г. перечень показателей, по которым производится оценка деятельности органов местного самоуправления, дополнен показателем «Результаты независимой оценки качества условий оказания услуг муниципальными организациями в сферах культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и иными организациями, расположенными на территориях соответствующих муниципальных образований и оказывающими услуги в указанных сферах за счет бюджетных ассигнований бюджетов муниципаль-

¹⁶ В Стандарте «Государство для людей» Требования по внедрению клиентоцентричного подхода в государственном и муниципальном управлении при взаимодействии с людьми (утвержден протоколом заочного голосования сеченов проектного комитета федерального проекта «Клиентоцентричность» от 18 апреля 2022 г. № 1) предоставление услуги (информации) придает большое значение, которые предусматривают требования к речи, интонациям при телефонном разговоре сотрудника с клиентом, предоставлению исчерпывающих и достоверных сведений, использованию техники активного слушания. Также определены требования к рассмотрению письменного обращения клиента и др.

¹⁷ Указ Президента Российской Федерации от 14 ноября 2017 г. № 528 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» утратил силу в связи с принятием Указа Президента Российской Федерации от 5 апреля 2019 г. № 193.



Рис. 1 / Fig. 1. Структура показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления / The structure of indicators for assessing the effectiveness of activities of local governments

Источник / Source: Официальный сайт Правительства Архангельской области / Official website of the Government of the Arkhangelsk region. URL: <https://dvinland.ru/gov/iogv/minec/effect/>

ных образований»¹⁸. Общая структура показателей оценки эффективности деятельности муниципальных образований приведена на рис. 1.

В соответствии с пп. «и» п. 2 Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» определены требования по представлению информации о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов за отчетный год и их планируемых значениях на 3-летний период в срок до 15 октября года, следующего за отчетным. С учетом того, что результаты НОК введены в состав показателей оценки эффективности деятельности местных администраций городских округов и муниципальных районов (далее – сводный доклад) только в 2019 г., размещение соответствующих сведений стало обязательным в 2020 г. впервые.

В ходе исследования по итогам 2021 г. был проведен выборочный анализ материалов сводных отчетов о деятельности органов местного самоуправления, размещенных на официальных сайтах высших органов исполнительной власти ряда регионов. Были проанализированы материалы 50 субъектов РФ, представляющих все федеральные округа, от 45 % до 83 % субъектов от каждого федерального округа. Проведенный анализ учета и использования результатов независимой оценки качества в сводных докладах органов местного

самоуправления и их планируемых значений на 3-летний период подтвердил гипотезы прошлого периода исследований в данной области (2020 г.) и показал, что за прошедший год степень учета результатов НОК в оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления, к сожалению, не приобрела большей значимости.

Несмотря на то, что результаты НОК введены в перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления с 2019 г., в ряде регионов нормативное закрепление этого показателя не обеспечено:

- в 14 % регионов (7 субъектов РФ) не актуализирована правовая база;
- в 22 субъектах РФ показатель «Результаты независимой оценки качества» указанный в методических пояснениях и рекомендациях как вспомогательный, отсутствует в основной части показателей в 44 % рассмотренных случаев. Следует отметить, что даже при наличии актуализированной правовой базы, в 13 субъектах (38 %) не требуют от глав муниципалитетов отображения данного показателя в структуре сводных докладов.

Лишь в 14 регионах (28 %): в Белгородской, Московской, Сахалинской, Тамбовской, Тульской и Тюменской областях, Краснодарском крае, Республиках Алтай, Башкортостан, Крым, Северная Осетия-Алания, Удмуртской Республике, Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком АО в достаточной мере используют информацию, полученную по итогам НОК, для оценки деятельности органов местного самоуправления, принятия обоснованных решений по совершенствованию отраслей социальной сферы и планированию дальнейшей работы. В Белгородской области, Республиках Алтай, Крым и

¹⁸ Показатель дополнен на основании указа Президента Российской Федерации от 9 мая 2018 г. № 212 «О внесении изменения в перечень показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов», утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607.

Дагестан, Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах результаты НОК используются в качестве основы для принятия дальнейших управленческих решений в контексте повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления.

В 36 регионах (72 %) в сводном докладе по оценке деятельности органов местного самоуправления результаты НОК учитывают только в сферах культуры и образования, что во многом обусловлено отсутствием или незначительным количеством учреждений здравоохранения и социального обслуживания, находящихся в ведении органов местного самоуправления: информация по здравоохранению представлена только в 10 % регионов, а по социальному обслуживанию – в 34 %.

Вызывает озабоченность отсутствие объективного планирования развития социальной сферы на трехлетний период. Сохраняется тенденция занижения плановых показателей результатов независимой оценки качества в муниципальных самообразованиях. Например, в Камчатском и Алтайском краях, Тульской области показатели результатов НОК из года в год планируются на уровне 80–85 % максимально возможного значения, что является проявлением крайнего субъективизма в планировании и управлении социальной сферой, поскольку всегда проще добиться выполнения невысоких показателей и отчитаться об «успехах», чем не реализовать высокие, пусть даже и объективно сформированные показатели. Все это является серьезным недостатком в работе муниципалитетов по прогнозированию возможных рисков в социальной сфере и выработке путей по их преодолению или смягчению на предстоящий период. Вряд ли можно при таком планировании надеяться на позитивные изменения в социальной сфере в этих муниципалитетах, если их руководители, искусственно формируя свой положительный имидж, не то что не стремятся повысить уровень ее развития, но даже не пытаются исправить ситуацию.

В ряде муниципалитетов при планировании показателей автоматически дублируются результаты предыдущих лет, отсутствует даже формальный технический контроль корректности размещенных данных, либо фактические значения показателя указаны в некорректных единицах (например, выходят за рамки установленного методическими документами максимально возможного значения показателя «результаты независимой оценки качества» – 100 баллов). У нас есть все основания предполагать, что в соответствующих муниципальных образованиях отсутствует системность проводимой

работы в данной сфере, а руководители местного самоуправления, не имея комплексной информации о их состоянии не могут обеспечить повышение качества условий предоставления услуг, не имея комплексной информации о их состоянии.

Следует заметить, что местным органам власти, которые находятся ближе всех к конкретному человеку, принадлежит особая роль в оказании социальных услуг населению, поскольку социальная политика реализуется «на местах» и граждане получают услуги в основном по месту своего проживания. Так, в общем количестве организаций, включенных в перечни для проведения НОК в 2018–2020 гг., муниципальные составляли – 34,7 %, а региональные, также расположенные на территории муниципалитетов, – 62 %. При этом в культуре и образовании муниципальные организации составляли, соответственно, – 43,1 % и 41,8 %, в здравоохранении и социальном обслуживании – 7,6 % и 4,6 %, при этом доля региональных организаций в этих отраслях равнялась, соответственно, 87,1 % и 95,4 %. Небольшое представительство муниципальных организаций в этих отраслях связано со следующими обстоятельствами:

- в соответствии с законодательством независимая оценка качества в здравоохранении проводится в отношении медицинских организаций, участвующих в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи¹⁹;
- в соответствии с законодательством предусмотрен, как правило, федеральный и региональный уровень организаций социального обслуживания²⁰ (хотя в ряде субъектов сохранен и муниципальный уровень).

РОЛЬ НОК В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ И ИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

На локальном уровне Федеральным законом №392-ФЗ предусмотрена оценка эффективности работы руководителя государственной (муниципальной) организации культуры, образования, охраны здоровья, социального обслуживания и медико-социальной экспертизы не только с учетом результатов НОК, но и выполнения организацией плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества, утвержденного руководителем органа исполнительной власти в соответствующей сфере деятель-

¹⁹ Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», ст. 791.

²⁰ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

ности, являющегося его учредителем (в случае проведения такой оценки). Это позволяет не только оценить деятельность организации, но также повысить заинтересованность ее руководителя и работников.

Для реализации этого положения Закона принято постановление Правительства РФ от 26 июля 2018 г. № 873 «О внесении изменений в типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в соответствии с которым работодатель (учредитель организации) обязан установить с учетом показателей эффективности деятельности учреждения показатели эффективности работы руководителя организации в целях его стимулирования; должен проводить оценку эффективности работы руководителя с учетом результатов независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения НОК (в случае проведения такой оценки).

С этой целью установлены следующие показатели оценки эффективности работы руководителя организации социальной сферы с учетом итогов НОК²¹:

- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества (далее – показатели «Результаты НОК»)²²;
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества, в рамках компетенции руководителя (далее – показатели «Выполнение плана по устранению недостатков»)²³.

Нормативные значения показателей «Результаты НОК», степени «Выполнения плана по устранению недостатков» для принятия управленческих решений устанавливаются учредителем организации (работодателем), а конкретные значения стимулирующих выплат соответственно уровню их выполнения. Таким образом эффективный контракт с руководителем организации становится

для него и коллектива своеобразным заданием, планом повышения качества услуг в соответствующей сфере.

Однако далеко не всегда показатели «Результаты НОК» и «Выполнение планов по устранению недостатков» включаются в оценку деятельности организаций и, следовательно, не учитываются при оценке их руководителей. Более того в последнее время в связи с существенной децентрализацией проведения независимой оценки качества и ее методического сопровождения вопрос о влиянии итогов НОК на оценку деятельности организации и ее руководителя практически никем не контролируется.

Для того, чтобы определить степень зависимости оценки эффективности деятельности руководителей учреждений от показателей «результаты НОК», рассчитанного в соответствии с единым порядком расчета показателей НОК²⁴ и «выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе НОК», разработанного в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2018 г. № 457 о форме публичного отчета и форме плана по устранению недостатков мы проанализировали нормативные документы и служебные контракты руководителей учреждений восемнадцати субъектов Российской Федерации (21 %) – Республик Северная Осетия, Коми, Алтайского, Ставропольского, Хабаровского краев, Волгоградской, Калининградской, Калужской, Кировской, Липецкой, Мурманской, Новгородской, Омской, Томской, Ульяновской, Смоленской областей, Москвы и Санкт-Петербурга.

Несмотря на небольшой объем рассмотренных документов, он оказался весьма информативным:

1. Два показателя, установленных законодательными и нормативными актами, – «результаты НОК» и «выполнение плана по устранению недостатков» предусмотрены в показателях оценки эффективности деятельности руководителей учреждений социального обслуживания только в Омской области. Отмечено также, что в этом регионе руководители учреждений, получивших низкие оценки по результатам НОК и организации устранения выявленных недостатков, были депремированы: в сфере здравоохранения – руководители 3-х учреждений, в сфере культуры – руководители 8-ми учреждений.

²¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 26 июля 2018 г. № 873 «О внесении изменений в типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

²² Показатель «Результаты НОК» определяется как количество баллов, полученных организацией по итогам проведения НОК по совокупности критериев оценки качества, рассчитанных в соответствии с приказом Минтруда России от 31 мая 2018 г. № 344н об утверждении единого порядка расчета показателей НОК. Максимально возможное количество баллов – 100 баллов.

²³ Выполнение плана по устранению недостатков, разработанного в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 17 апреля 2018 г. № 457 о форме публичного отчета и форме плана по устранению недостатков.

²⁴ Приказ Минтруда России от 31 мая 2018 г. № 344н «Об утверждении Единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы» (зарегистрирован в Минюсте России, регистрационный № 52409 от 11 октября 2018 г.)

2. Показатель «результаты НОК» предусмотрен при оценке эффективности деятельности руководителей учреждений в пяти субъектах: Ставропольском и Хабаровском краях, Республике Коми, Кировской области, Москве.

3. Учет показателя «результаты НОК» предусмотрен только одномоментно, на конкретный период времени, в рамках единичных актов, не относящихся к утверждению показателей оценки эффективности деятельности руководителя/организации, а именно:

- при проведении конкурса на звание лучшего учреждения соцобслуживания в 2018 г. – в Калининградской области;
- при выплате единовременной премии руководителю конкретной организации в 2019 г. – в Республике Северная Осетия.

4. Меры нематериальной мотивации по результатам НОК (благодарственное письмо органа власти, благодарность органа власти, Почетная грамота) определены в соответствующем нормативном акте в Томской и Липецкой областях. Как показывает практика, такой способ стимулирования организаций встречается и в других субъектах Российской Федерации, но в контексте статистики представленных и рассмотренных нормативных документов об оценке эффективности деятельности руководителей организаций они не отражены. Так, в Республике Бурятия в сфере здравоохранения по итогам проведения оценки в 2020 г. награждены лучшие медицинские организации. Победившей вручен вымпел и сертификат на 200 тыс. руб. на приобретение оборудования.

5. Два показателя – «результаты НОК» и «выполнение плана по устранению недостатков» предусмотрены в Новгородской области и Санкт-Петербурге. Однако значения самих показателей определены некорректно, они базируются на утратившем силу нормативном акте о показателях НОК (Санкт-Петербург), либо на несуществующих в методических документах значениях показателей (Новгородская область).

6. В 10 субъектах Российской Федерации показатели по итогам НОК (результаты НОК и выполнение плана) не установлены.

7. В ряде субъектов в показателях оценки эффективности деятельности руководителя организации предусмотрены альтернативные формулировки показателей, в определенной мере связанные с НОК, но не соответствующие напрямую установленным показателям, например:

а) удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг

(положительные результаты опросов граждан (в форме анкетирования) о качестве и доступности услуг; положительные результаты независимой оценки качества предоставления социальных услуг; наличие письменных жалоб граждан на качество социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверки вышестоящих организаций и контрольно-надзорных органов). При этом отдельные показатели оценки эффективности деятельности организаций/руководителей в нормативных актах сформулированы некорректно и не поддаются измерению, отсутствует возможность их количественной оценки (например, «положительные результаты НОК», положительные результаты опросов» и т.п.), что может вызывать сомнения в объективности такой оценки деятельности руководителя.

б) обеспечение информационной открытости учреждения (обеспечение регистрации и размещения на сайте информации об учреждении);

в) проведение информационно-разъяснительной работы (наличие стендов в организации с информацией об услугах, о поставщике социальных услуг и т.д.).

Однако значения и расчет показателей в двух последних случаях также вызывает сомнения в оценке их объективности.

Анализ рассмотренных материалов по оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления и руководителей организаций позволяет сделать следующие выводы:

- независимая оценка качества пока не стала механизмом, напрямую увязывающим результаты НОК с преобразования в социальной сфере, а степень влияния независимой оценки носит чаще декларативный характер;
- установление и учет показателей по итогам НОК в оценке руководителей учреждений в каждом субъекте порой своеобразны и не имеют единого подхода (от отсутствия таких показателей в региональных нормативных документах, до весьма некорректного их изложения), что говорит о недостаточности методического обеспечения учета показателей НОК в деятельности руководителей организаций, отсутствии аналогичного документа в отношении федеральных организаций по данному вопросу, который можно было бы использовать в качестве примера для разработки локальных актов для региональных и муниципальных организаций;
- значения показателя «результаты НОК», которые установлены в региональных нормативных актах, заставляют усомниться в объективности

оценки руководителя по данному показателю. Так, дополнительный процент к премированию руководителя в некоторых рассматриваемых субъектах устанавливается при условии, если организация заняла 1 (2 или 3) место в рейтинге. При этом не указывается суммарное значение баллов, которое получает организация. Таким образом, премия может быть выплачена даже в том случае, когда наибольшее значение какого-либо показателя составляет, например, 40 баллов, – то есть организация набрала меньше половины от максимально возможного значения;

- можно предположить, что учет показателей результатов независимой оценки качества в формулировках, отличных от установленных нормативными актами, при оценке эффективности деятельности руководителей в ряде регионов связан не с реализацией федерального законодательства о независимой оценке качества, а с выполнением перечня поручений Президента РФ по итогам совещания с членами Правительства РФ от 11 января 2017 г. № 311 (подпункт «в» пункта 4), которым было поручено обеспечить стимулирование руководителей организаций по итогам независимой оценки качества;
- существенно ослаблена координация деятельности федеральных органов власти социального блока и региональных органов власти в проведении независимой оценки качества и ее методическом сопровождении. Задача организации и проведения такой оценки, которая реализована во всех отраслях социальной сферы и на всех уровнях управления, не сменилась задачей дальнейшего развития системы независимой оценки качества, повышения ее результативности, учета в полной мере результатов НОК в работе по совершенствованию организаций социальной сферы и тем более в установлении зависимости оценки деятельности руководителей этой сферой на всех уровнях управления от результатов НОК.

ВЫВОДЫ

Сформированная система независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и действующая в течение почти десяти лет, является принципиально новым институтом в России. Реализуя цель, определенную в соответствующем законодательстве Российской Федерации, – предоставление получателям услуг информации о качестве условий оказания услуг организациями социальной сферы, а

также повышение качества деятельности последних, в условиях работы над повышением клиентоцентричности госуправления система НОК обеспечивает решение более широкого комплекса задач:

- информирование граждан о деятельности организаций и качестве предоставляемых ими услуг;
- обеспечение обратной связи между получателями услуг и их поставщиками;
- повышение ответственности организаций, оказывающих услуги;
- формирование оценочной культуры у населения;
- оценивание эффективности работы организаций социальной сферы;
- выявление «болевых точек» в работе организаций в части обеспечения качественных условий их предоставления;
- организация работы по устранению выявленных недостатков в деятельности учреждений;
- повышение ответственности органов управления за состояние и развитие социальной сферы;
- включение институтов гражданского общества в повышение клиентоцентричности социальной сферы;
- солидаризация ответственности и вовлечение граждан в систему оценки и поддержки принятия решений по развитию социальной сферы;
- обеспечение публичности результатов НОК.

Независимая оценка качества показала, что может являться действенным механизмом общественного контроля в сфере функционирования и перспектив развития социальной сферы. Об этом свидетельствует широкое участие в проведении НОК представителей общественных организаций, созданных в целях защиты прав и интересов граждан, а также общественных организаций инвалидов. Обеспечивается возможность для граждан выразить свое мнение о качестве условий предоставления услуг как на Едином портале НОК – официальном сайте bus.gov.ru, так и на официальных сайтах органов власти и самих организаций.

Анализ практики проведения НОК, подведения итогов оценки и интерпретации ее результатов выявил, однако, и ряд недостатков. Учет результатов независимой оценки качества в совершенствовании деятельности организаций и в оценке деятельности их руководителей является последним этапом в годовом цикле проведения НОК и законодательно введен в систему этой оценки только с 2019 г. В 2020 г. был отменен показатель результатов независимой оценки качества в оценке деятельности региональных органов власти. С 2022 г. изменился статус представления результатов НОК

и его рассмотрения в законодательный орган субъекта Российской Федерации, являющегося по сути оценкой деятельности региональной власти в социальной сфере. Вместо самостоятельного публичного отчета высшего должностного лица в законодательный орган результаты НОК в прежнем объеме (предусмотренном Федеральным законом от 5 декабря 2017 г. № 392-ФЗ) будут включаться в отчет о результатах деятельности высшего исполнительного органа субъекта Российской Федерации. Это может повысить обязательность подготовки отчетов и внутреннюю ответственность глав регионов за достигнутые результаты, но исключает участие в принятии решений по совершенствованию социальной сферы законодательных (представительных) органов государственной власти субъекта, что становится барьером в обеспечении их вовлеченности и солидарности в повышении качества и уровня жизни граждан.

Выявленные недостатки на данном этапе развития инструментов контроля результативности должностных лиц в рамках НОК вполне вероятно характерны для него как для всякого инструмента, который находится в стадии отработки. Кроме того, они могут быть связаны с недостаточным методическим обеспечением учета результатов независимой оценки в оценке деятельности руководителей органов власти и организаций. А также с непониманием руководителями перспектив и возможностей использования НОК в повышении собственной эффективности и результативности работы вверенных им организаций социальной сферы.

Однако все это не снижает фактический уровень ответственности уполномоченных органов власти в соответствующей сфере деятельности за соблюдение норм законодательства и других нормативно-правовых актов, устанавливающих порядок и процедуру организации, проведения и подведения итогов НОК, и самое главное – за функционирование социальной сферы: ее состояние, дальнейшее развитие, направленное на использование современных технологий работы с гражданами-получа-

телями услуг, ориентированное на учет их интересов и потребностей.

Руководитель Аппарата Правительства Д. Григоренко отмечает, что «повышение качества жизни человека и уровня доверия граждан к государству» должно происходить «через изменение подходов к работе с людьми для простого и быстрого решения их проблем в конкретных жизненных ситуациях». Независимая оценка качества при этом является индикатором развития этой сферы, настроений и запросов получателей услуг, но пока ее результаты далеко не везде определяют задачи и направления ее реформирования, улучшения работы организаций, повышения качества услуг.

В такой ситуации на первое место выходит организация контроля за выявлением и устранением недостатков, установленных в ходе НОК, активизация координации деятельности со стороны органов власти по проведению НОК, рассмотрению итогов независимой оценки качества, выработке с их учетом ключевых направлений в развитии социальной сферы. Не менее важным является совершенствование методического обеспечения, выработка конкретных показателей для оценки деятельности руководителей управления и учреждений, упорядочивание и определение степени зависимости их стимулирования от выполнения этих показателей.

Полученные результаты могут быть использованы органами государственной власти федерального уровня, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики в указанной сфере, соответствующими органами власти регионального уровня, органами местного самоуправления и руководителями организаций социальной сферы в качестве обоснования потребности в обучении и основы принятия решений по профессиональному развитию персонала, разработке современной, комплексной системы мотивации, реализации мероприятий по формированию корпоративной культуры, а также в целом развитию организаций социальной сферы и планированию соответствующих мер.

БЛАГОДАРНОСТИ

Работа выполнена в рамках государственного задания ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России по теме «Экспертно-методическое сопровождение проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями социальной сферы (культуры, социального обслуживания, охраны здоровья, образования, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы)».

ACKNOWLEDGMENTS

The article was written as part of the state task of the FSBI "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation on the topic "Expert and methodological support for an independent assessment of the quality of conditions for the provision of services by social organizations (culture, social services, health, education, federal institutions of medical and social expertise)".

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Case C. What is Social Problem? / C. Case // Journal of Applied Sociology. 1924;(8):268–273.
2. Яковец Т. Ю. Государственное регулирование социодемографических процессов в России: Монография. М.: Издательство «Проспект», 2019; 274 с.
3. Калашников С. В. Функциональная теория социального государства. М.: Изд-во Экономика, 2002; с. 159.
4. Римашевская Н. М. Социальные приоритеты в условиях кризиса не меняются // Народонаселение. 2015;2(68):4-8. Текст электронный – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23727027> (дата обращения: 12.08.2022).
5. Гофман А. Б. Классическое и современное. Этюды по истории и теории социологии. М.: Наука, 2003; с. 429-470.
6. Durkheim E. On the division of social labor / Per. with F. A. B. Hoffmann, notes V. V. Sapov. The Canon, 1996. and 432 p.
7. Петрова С. А. Независимая оценка качества услуг как инструмент анализа достижения национальных целей развития / С. А. Петрова, Г. Н. Григорьянц, И. А. Ясинская, Ю. А. Алексенцева // Социально-трудовые исследования. 2021;3(44):99-114. Текст электронный – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46507538> (дата обращения: 12.08.2022).

REFERENCES

1. Case, C. Whatis Social Problem? Journal of Applied Sociology. 1924;(8):268-273.
2. Yakovets T.Yu. State regulation of socio-demographic processes in Russia: Monograph. M.: Publishing house "Prospekt"; 2019. 274 p. (In Russ.).
3. Kalashnikov S.V. Functional theory of the welfare state. M.: Publishing House of Economics; 2002. p. 159. (In Russ.).
4. Rimashevskaya N.M. Social priorities do not change during the crisis. Population. 2015;2(68):4-8. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23727027> (In Russ.).
5. Hoffman A.B. Classic and modern. Studies in the history and theory of sociology. M.: Nauka; 2003. p. 429-470. (In Russ.).
6. Durkheim E. On the division of social labor / Per. with F. A. B. Hoffmann, notes V. V. Sapov. The Canon, 1996. 432 p.
7. Petrova S.A., Grigoryants G.N., Yasinskaya I.A., Aleksentseva Yu.A. Independent assessment of the quality of services as a tool for analyzing the achievement of national development goals. Social and Labor Research. 2021;3(44):99-114 URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46507538> (In Russ.).

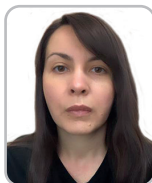
ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Галина Николаевна Григорьянц – кандидат экономических наук, старший аналитик Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Galina N. Grigor'yants – Cand. Sci. (Econ.), Senior Analyst of the Resource Center for the Development of the Civil Service of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0003-2194-1822>
galina.grigoryants@gmail.com



Светлана Александровна Петрова – кандидат технических наук, доцент, директор Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Svetlana A. Petrova – Cand. Sci. (Tech.), Associate Professor, Director of the Resource Center for the Development of the Civil Service of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-2095-7243>
sa-petrova@vcot.info



Юлиана Александровна Алексенцева – соискатель уч. степени кандидата экономических наук, ведущий аналитик Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия
Yuliana A. Aleksentseva – Cand. Sci. degree seeking applicant, Leading Analyst of the Resource Center for the Development of the Civil Service of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-7637-184X>
AleksentsevaYI@vcot.info

ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

Григорьянц Г. Н. – разработка концепции статьи, логическое структурирование материала, критический анализ литературы, сбор, обработка и анализ данных, табличное представление данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Петрова С.А. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, логическое структурирование материала, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Алексенцева Ю. А. – критический анализ литературы, табличное представление данных, анализ результатов исследования.

AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

Grigor'yants G.N. – development of the article concept, logical structuring of the material, critical analysis of literature, data collection, processing and analysis, tabular presentation of data, analysis of research results, formulation of research conclusions.

Petrova S.A. – formulation of the problem, development of the concept of the article, logical structuring of the material, analysis of research results, formulation of research conclusions.

Aleksentseva Yu.A. – critical analysis of literature, tabular presentation of data, analysis of research results.

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 22.10.2022; после рецензирования 27.10.2022, принята к публикации 28.10.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 22.10.2022; revised on 27.10.2022 and accepted for publication on 28.10.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-162-172

УДК 331.1+ 004.89

JEL: J24, M53

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЯДРА КОМПЕТЕНЦИЙ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ, ТРАЕКТОРИИ ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА НА ОСНОВЕ ИНТЕРПРЕТАЦИОННОГО СТРУКТУРНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

И.Н. Калиновская

Витебский государственный технологический университет,
Витебск, Республика Беларусь

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования – компетенции специалистов кадровых служб организаций Республики Беларусь, извлеченные из цифровых источников по поиску работы и обработанные с помощью технологий искусственного интеллекта. **Цель** работы – определение ключевых компетенций HR-специалистов и разработка программ их развития на основе применения интерпретационного структурного моделирования, MICMAC и DEMATEL-анализа. Актуальность рассматриваемой темы обусловлена усилением требований рынка труда к набору и качеству компетенций специалистов, а также их постоянному саморазвитию. **Научная новизна** заключается в развитии теоретических основ изучения рынка труда с помощью технологий искусственного интеллекта и в разработке методики определения ядра компетенций и траектории обучения профессиональной компетентности специалистов. Используются общенаучный и экономический **методы** анализа, ИСМ, MICMAC и DEMATEL-анализ, а также статистические методы группировки, классификаций и построения графов.

В результате исследования определены два направления и разработаны программы развития профессиональных компетенций HR-специалистов с помощью обучения техническим навыкам (с преобладанием «жестких» компетенций в программах обучения), а также коммуникативным и деловым качествам (с преобладанием «мягких» компетенций). Сделан вывод о том, что для специалистов кадровых служб организаций Республики Беларусь основополагающими являются навыки коммуникации, ведения деловой документации, работы в команде, владения «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом» и офисными программами Microsoft office.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами; ядро компетенций; большие данные; искусственный интеллект; кадровая служба; цифровые источники данных; интерпретационное структурное моделирование; MICMAC-анализ; DEMATEL-анализ.

Для цитирования: Калиновская И.Н. Определение ядра компетенций HR-специалистов, траектории их профессионального роста на основе интерпретационного структурного моделирования. *Социально-трудовые исследования*. 2022;49(4):162-172. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-162-172.

ORIGINAL PAPER

METHODOLOGY FOR DETERMINING THE CORE COMPETENCIES AND CAREER GROWTH TRAJECTORY OF HR PROFESSIONALS, BASED ON INTERPRETIVE STRUCTURAL MODELING

I.N. Kalinouskaya

Vitebsk State University of Technology,
Vitebsk, Republic of Belarus

ABSTRACT

The subject of the study is the competencies of HR professionals of organizations of the Republic of Belarus, extracted from digital sources on job search and processed with the help of artificial intelligence technologies. **The aim** of the study is to determine the key competencies of HR specialists and to develop their development programs based on the application of interpretive structural modeling, MICMAC and DEMATEL analysis. The relevance of the topic is due to the growing requirements of the labor market to the set and quality of competencies of specialists, as well as their constant self-development. **The scientific novelty** lies in the development of theoretical foundations for studying the labor market with the help of artificial intelligence technologies and in the development of methods for determining the core competencies and the trajectory of training professional competencies of specialists. The research uses general scientific and economic methods of analysis, ISM, MICMAC, and DEMATEL analysis, as well as statistical **methods** of grouping, classifications and graphing.

The author obtained the following research **results**: the ways to develop professional competencies of HR specialists by training technical skills (with the prevalence of “hard” competencies in training programs) and by training communicative and business qualities (with the prevalence of “soft” competencies) were established. The author concludes that the fundamental skills

of HR specialists in organizations of Belarus are communication skills, business documentation, teamwork, mastering “1С: Enterprise 8. Salary and Personnel Management”, and the use of office programs (Microsoft office).

Keywords: human resource management; core competencies; big data; artificial intelligence; HR team; digital data sources; interpretive structural modeling; MICMAC-analysis, DEMATEL-analysis.

For citation: Kalinovskaya I.N. Methodology for determining the core competencies and career growth trajectory of HR professionals, based on interpretive structural modeling. *Social and labor research*. 2022;49(4):162-172. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-162-172.

ВВЕДЕНИЕ

Цифровизация бизнес-процессов, современные тенденции трансформации рынка труда требуют от HR-специалистов постоянного совершенствования своих навыков, обновления и расширения компетенций, поскольку именно от их компетентности зависит качество нанимаемого персонала, скорость его адаптации, эффективность развития, мотивация и т. д., что в свою очередь отражается на результативности и конкурентоспособности организации в целом.

В целях выбора оптимального метода выявления основополагающих компетенций, определяющих профессиональный уровень современного кадровика, проведен анализ используемых подходов и применяемого математического аппарата, который показал, что для решения вопросов установления причинно-следственных связей среди ключевых компетенций специалистов в разрезе отрасли или организации авторами научных работ применяется:

- интерпретационное структурное моделирование (Дж. Уорфилд, А. Резайян, Р. Багери, С. Джархария, Р. Шанкар и др.);
- построение классификационной матрицы перекрестного влияния и зависимости факторов (А. Резайян, Р. Багери и др.);
- построение сетевой модели причинных и следственных факторов, с определением их силы влияния (С. М. Миранда, Дж.-Н. Ли, Дж.-Х. Ли, С. Камисон, Б. Форес и др.).

Интерпретационное структурное моделирование (ИСМ) – это инструмент определения прямых или косвенных взаимодействий между элементами системы, а также средство анализа иерархических отношений между элементами системы [1]. Математические основы этого метода изложены в работе Ф. Харари «Структурные модели: введение в теорию направленных графов» [2], а примером его практического применения является декомпозиция сложной системы на ряд подсистем с последующим конструированием многоуровневой структурной модели.

Впервые для изучения социально-экономических систем метод интерпретационного структурного моделирования был применен Дж. Уорфилдом и описан в труде «К интерпретации сложных

структурных моделей» [3]. Практика применения ИСМ для исследований в области менеджмента подробно изложена в работах С. Джархарии и Р. Шанкара «IT-интеграция цепей поставок: понимание барьеров» [4], Мандала «Интерпретация интерпретационной структурной модели» [5] и других.

Эффективность применения интерпретационного структурного моделирования при анализе знаний, умений и навыков доказана этими и другими авторами, исследующих уровни взаимодействия компетенций в разрезе отдельных специальностей и по секторам промышленности (табл. 1).

Построение классификационной матрицы перекрестного влияния и зависимости факторов (Matrice d'Impacts Croisés Multiplication Appliquée a un Classement, MICMAC-анализ) – процедура оценки степени зависимости или потенциала влияния переменных друг на друга [9], применяемая в совокупности с ИСМ-анализом с целью подтверждения его результатов.

Метод построения сетевой модели причинных и следственных факторов (Decision Making Trial and Evaluation Laboratory, DEMATEL-анализ) – это комплексный подход для построения и анализа сетевой модели, использующей причинно-следственные связи между сложными факторами [10] и позволяющий анализировать взаимодействие факторов сложной системы, разделять их на группы причинных и следственных составляющих, вычислять силу влияния факторов друг на друга.

Эффективность применения данного метода при решении экономических задач доказана при разработке маркетинговых стратегий организаций (Ю. Дж. Чиу, Х. К. Чен, Г. Х. Цзэн, Дж. З. Шю), оптимизации системы управления компанией (К.Л. Лин, Г.Х.Цзэн), классификации необходимых компетенций менеджеров (И-Джей. Ву, Б. Г. Ли), оценке e-обучения (Х. К. Чен, Г. Х. Цзэн, С. В. Ли) и стратегии управления знанием (Р. Ц. М. Ям) (табл. 2).

Проведенные исследования применения различных методов анализа с целью выявления взаимодействий между компетенциями в разрезе сложных структур (профессий, программ обучения, секторов промышленности) привели нас к выводу о необходимости одновременного и комплексного применения (на основе изученных про-

Таблица 1 / Table 1

Области использования интерпретационного структурного моделирования при анализе компетенций / Areas of application of interpretive structural modeling in competency analysis

Автор исследования / Autor of the study	Год проведения / Year of the event	Направление исследования / Direction of research
А. Резайян, Р. Багери	2018	Моделирование факторов, влияющих на функционирование сетей знаний
Патил и др.	2016	Организация управления знаниями во вспомогательных секторах автомобильной промышленности Индии
Р. Ванг, П. Пэн, Л.-Г. Лю, Л. Сюй	2016	Траектория обучения профессиональным компетенциям для специальности «Электронная коммерция», основанная на методе ИСМ
Тагизадех, Шокри	2015	Управление знаниями с точки зрения социального капитала
Б. Хан, С. Бэй, Дж. Чжао, Л. Чжан, У. Цуй	2015	Построение системы инженерно-технологической практики для профессиональных магистрантов на основе ИСМ
Шарма, Сингх	2013	Барьеры, препятствующие управлению знаниями – комплексный подход на основе ИСМ и анализа иерархий
С. Дулеба, Й. Шимазаки, Ц. Мишина	2013	Анализ связей факторов в системе общественного транспорта
Канунго	2009	Оценка эффективности применения информационно-коммуникационных технологий
Кант, Сингх	2008	Формирование системы управления знаниями – моделирование барьеров
Сингх и др.	2003	Управление знаниями в отраслях машиностроения
Саксена, Врат	1992	Иерархия и классификация элементов программ и планов
Хоторн, Сейдж	1975	Разработка программ высшего образования

Источник / Source: составлено автором по [1, 6, 7, 8] / compiled by the author based on [1, 6, 7, 8].

Таблица 2 / Table 2

Применение метода DEMATEL для анализа компетенций / Using the DEMATEL method for competency analysis

Автор исследования / Autor of the study	Год проведения / Year of the event	Направление исследования / Direction of research
С. М. Миранда, Дж.-Н. Ли и Дж.-Х. Ли	2011	Запасы и потоки, лежащие в основе возможностей организаций в области управления знаниями: синергетическая и случайная взаимодополняемость с течением времени
С. Камисон и Б. Форес	2010	Способность к усвоению знаний: новые идеи для ее концептуализации и измерения
Б. Г. Ли, Г. Х. Цзэн, Тин	2007	Применение метода DEMATEL для изучения структурных отношений в сложной системе
И-Джей. Ву, Б. Г. Ли	2007	Классификация необходимых компетенции менеджеров с целью содействия их развития
Х. К. Чен, Г. Х. Цзэн, С. В. Ли	2007	Построения модели оценки взаимосвязанных факторов в программах электронного обучения
Р. Ц. М. Ям	2004	Применение DEMATEL-анализа для оценки выявления, усвоения и использования знаний

Источник / Source: составлено автором по [11, 12, 13, 14] / compiled by the author based on [11, 12, 13, 14].

цедур) ИСМ, МСМАС и DEMATEL-анализа при поэтапном выявлении уровня профессиональных навыков HR-специалистов и их взаимодействия, определении базовых (более всего влияющих на результативность их деятельности) компетенций, а также траектории, способов и методов повышения их профессиональной квалификации.

Исследовательский процесс включал в себя 5 этапов:

1. Формирование эмпирической базы исследования, включающей информацию о компетенциях специалистов кадровых служб организаций Республики Беларусь. Составление иерархии и кодирование полученных компетенций;

2. Проведение ИСМ-анализа навыков, указанных в вакансии специалиста кадровой службы, включающего построение структурной матрицы смежности компетенций HR-специалистов, вычисление матрицы достижимости компетенций, формирование достижимого и расширенного набора компетенций специалистов кадровых служб организаций и разработку итоговой модели ИСМ, состоящую из конической матрицы компетенций и направленного графа, визуализирующего результаты исследований. Установление траектории

обучения профессиональной компетентности HR-специалистов;

3. Проведение МСМАС-анализа компетенций HR-специалистов для выявления приоритетных компетенций профессии;

4. Применение метода DEMATEL для определения причинных и следственных компетенций;

5. Определение базовых компетенций специалистов кадровых служб, наиболее влияющих на результативность их деятельности.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭМПИРИЧЕСКОЙ БАЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для проведения исследований была сформирована эмпирическая база данных из 631 вакансии, полученной по должностям, соответствующим кодам начальной группы занятий 1212 «Руководители структурных подразделений по кадрам и трудовым отношениям», 2423 «Специалисты–профессионалы в области подбора и использования персонала», 2424 «Специалисты–профессионалы в области подготовки и развития персонала», 4416 «Работники по ведению кадровой документации» в соответствии с Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ 014-2017). Анали-

Таблица 3 / Table 3

Кодирование профессиональных компетенций специалистов кадровых служб / Coding of professional competencies of HR specialists

Обозначение компетенции в матрице (код) / Designation of competence in the matrix (code)	Компетенция / Competence
C1	Профессиональные компетенции HR, S
C2	Коммуникация, сотрудничество и творчество, S1:
C7	Работа в команде
C8	Обучение и развитие персонала
C9	Ведение деловой переписки
C10	Управление HR брендом в социальных сетях
C11	Умение коммуницировать
C3	Информационные навыки, S2:
C12	Работа с большим объемом информации
C4	Помощь и забота, S3:
C13	Адаптация персонала
C5	Управленческие навыки, S4:
C14	Ведение деловой документации
C15	Составление штатного расписания
C16	Администрирование приема, перевода и увольнения сотрудников
C6	Работа с компьютером, S5:
C17	Владение «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом»
C18	Владение офисными программами (Microsoft office)
C19	Автоматизация кадрового документооборота

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

зируемая база данных формировалась по авторской методике извлечения, очистки, классификации и анализа информации с онлайн-источников по поиску работы с применением технологий Big Data и искусственного интеллекта (рис. 1) [15].

Процесс получения данных о компетенциях включал в себя:

- извлечение вакансий с порталов трудоустройства, социальных и профессиональных сетей, сайта государственной службы занятости, платформ и сервисов по подбору персонала, карьерных страниц сайтов компаний и других веб-источников. Для извлечения вакансий с цифровых источников разработаны программные модули на базе фреймворка Scrapy, позволяющие осуществлять сбор и первичную обработку неструктурированных данных по расписанию в автоматическом режиме с помощью планировщика задач Airflow¹;
- обработку текстовых данных, извлеченных из вакансий. Поскольку полученные данные не были структурированы и содержали большое количество лишней информации, была осуществлена их очистка и унификация (токенизация, удаление стоп-слов и пунктуации, нормализация, стемминг и лемматизация) [16];
- дедубликацию данных – удаление одних и тех же вакансий, извлеченных из разных источников с помощью технологий искусственного интеллекта, позволяющих вычислять схожесть текстовых документов по их векторному представлению [17];

- извлечение и классификацию должностей и компетенций из вакансий по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь (ОКРБ 014-2017 «Занятия»), международному классификатору ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations). Классификация осуществлялась с использованием нейросетевых языковых моделей. В качестве модели-классификатора выбрана USE (Universal Sentence Encoder), поддерживающая мультиязычность и кодирующая целые предложения, что обеспечивает необходимую точность обработки и сравнения текстовых данных [18];
- передачу обработанных и классифицированных данных в СУБД ClickHouse и их визуализацию с помощью аналитической платформы Superset и Neo4j, позволяющих анализировать большие объемы данных и визуализировать полученные результаты [19].

Были изучены 1159 компетенций, извлеченных из текста вакансий, открытых на цифровых площадках по поиску работы с января 2021 г. по июль 2022 г. включительно. Далее с помощью технологий искусственного интеллекта полученные компетенции объединялись в группы в соответствии с разделом классификатора ESCO «Навыки». При этом учитывались все компетенции, доля которых составляла не менее 0,7 %, а также соблюдалась иерархия компетенций по классификатору ESCO «Навыки». Навыкам специалистов кадровых служб, указанным в резюме и вакансиях, присваивалось кодовое значение (табл. 3).

¹ Ванкевич Е.В. [и др.] Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика. Витебск: УО «ВГТУ»; 2020. 268 с.

Таблица 4 / Table 4

Структурная матрица смежности компетенций А / Structural matrix of competence A adjacency

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19
C1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C7	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
C8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C9	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C10	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C11	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
C12	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C13	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C14	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
C15	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C16	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C17	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1
C18	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1
C19	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Таблица 5 / Table 5

Матрица достижимости компетенций М / Matrix of competence M attainability

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19
C1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C4	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C5	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C6	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C7	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
C8	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C9	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C10	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C11	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1
C12	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
C13	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
C14	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1
C15	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
C16	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
C17	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1
C18	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1
C19	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

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

ИНТЕРПРЕТАЦИОННОЕ СТРУКТУРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ НАВЫКОВ СПЕЦИАЛИСТОВ КАДРОВЫХ СЛУЖБ, ВОСТРЕБОВАННЫХ РЫНКОМ ТРУДА

Из компетенций, выявленных по данным вакансий, формировалась структурная матрица смежности А ($A = [a_{ij}]_{19 \times 19}$), описывающая взаимодействия каждой переменной с другими, что позволило выявить контекстные связи между ними (табл. 4). При этом данные о взаимодействии конвертировались в бинарные значения 0 и 1.

Отметим, что a_{ij} в матрице А отражает взаимодействие переменных C_i и C_j .

Если $a_{ij} = 1$ и $i \neq j$, то C_i оказывает прямое влияние на C_j .

Если $a_{ij} = 0$ и $i \neq j$, то C_i не оказывает прямое влияние на C_j .

Затем строилась матрица достижимости М (табл. 5), значения которой определялись с помощью Булевых операций.

По данным матрицы достижимости М формировался достижимый и расширенный набор компетенций при одновременном их распределении по уровням. Для этого матрица М преобразовывалась с помощью итерационного метода с использованием элементарных концепций теории множеств в соответствии с классическими правилами итерации. Все переменные, включенные в данную матрицу, проверялись на соответствие равенству $R(C_i) \wedge A(C_i) = R(C_i)$. В случае совпадения компетен-

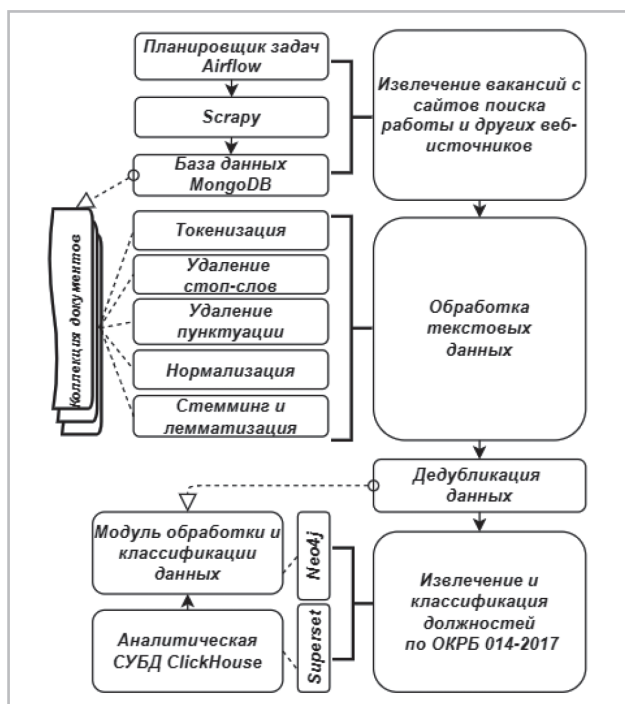


Рис. 1 / Fig. 1. Технология получения данных о востребованных компетенциях на рынке труда / Technology for obtaining data on in-demand competencies in the labor market

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

ции относились к высшему уровню иерархии (уровень L_1) и исключались из дальнейших расчетов. Подобная операция повторялась до определения позиции каждой компетенции.

После того, как были определены уровни каждой компетенции и выстроены коническая матрица (табл. 6) с направленным графом (рис. 1), была сформирована итоговая модель ИСМ.

Направленный граф (рис. 2) отражает взаимодействие навыков и визуализирует направления и последовательность курсов обучения HR-специалистов (траекторию обучения профкомпетентности), а также позволяет сделать следующие выводы:

1. Возможны два направления развития профессиональных компетенций HR-специалистов:

- с помощью обучения техническим навыкам (с преобладанием «жестких» компетенций в программах обучения);
- с помощью обучения коммуникативным и деловым способностям (с преобладанием «мягких» компетенций).

2. Программа обучения специалистов и, соответственно, учебное заведение или обучающие курсы выбираются исходя из недостающих у них навыков («жестких» или «мягких»).

3. Для траектории технического обучения базовыми являются навыки «Работа с большим объемом информации» (C_{12}), «Владение «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом» (C_{17}), «Владение офисными программами (Microsoft

office)» (C_{18}), поскольку, оказывая прямое или косвенное влияние на другие факторы, они не испытывают на себе влияние последних. При этом «Ведение деловой документации» (C_{14}), «Составление штатного расписания» (C_{15}), «Администрирование приема, перевода и увольнения сотрудников» (C_{16}), «Автоматизация кадрового документооборота» (C_{19}) являются критическими навыками, потому что играют связующую роль между предыдущими и последующими компетенциями.

Техническое обучение HR-специалистов должно происходить в следующей последовательности:

- при полном курсе обучения (C_{17}, C_{18}) → C_{14} → (C_{12}, C_{16}) → (C_{15}, C_{19}) → (C_3, C_5, C_6);
- при сокращенном курсе обучения (C_{17}, C_{18}) → C_{19} → C_6 .

4. При обучении коммуникативным и деловым способностям базовыми являются навыки «Умение коммуницировать» (C_{11}) и «Работа с большим объемом информации» (C_{12}), а «Работа в команде» (C_7), «Обучение и развитие персонала» (C_8), «Ведение деловой переписки» (C_9), «Управление HR брендом в социальных сетях» (C_{10}), «Адаптация персонала» (C_{13}), «Администрирование приема, перевода и увольнения сотрудников» (C_{16}) и «Автоматизация кадрового документооборота» (C_{19}) являются критическими.

Деловые способности приобретаются специалистами в следующей последовательности:

- при полном курсе обучения C_{11} → C_7 → (C_{12}, C_{13}, C_{16}) → (C_8, C_9, C_{10}, C_{19}) → (C_2, C_3, C_4, C_5, C_6);
- при сокращенном курсе обучения C_{11} → C_7 → (C_8, C_9, C_{10}) → C_2 .

ПОСТРОЕНИЕ КЛАССИФИКАЦИОННОЙ МАТРИЦЫ ПЕРЕКРЕСТНОГО ВЛИЯНИЯ И ЗАВИСИМОСТИ НАВЫКОВ

МІСМАС-анализ предназначен для оценки степени зависимости либо потенциала влияния переменных, каждая из которых причисляется к одному из четырех квадрантов (автономные, зависимые, независимые и взаимосвязанные переменные). Для проведения анализа использовалась матрица достижимости компетенций (табл. 5), ячейки которой отражали взаимосвязь двух переменных. В данной матрице проводился подсчет количества переменных, влияющих на каждую компетенцию (по вертикали) и количество переменных, зависящих от каждой компетенции (по горизонтали). С помощью полученных данных строилась матрица перекрестного влияния и зависимости компетенций, где по оси абсцисс откладывались значения зависимости переменной, а по оси ординат – вли-

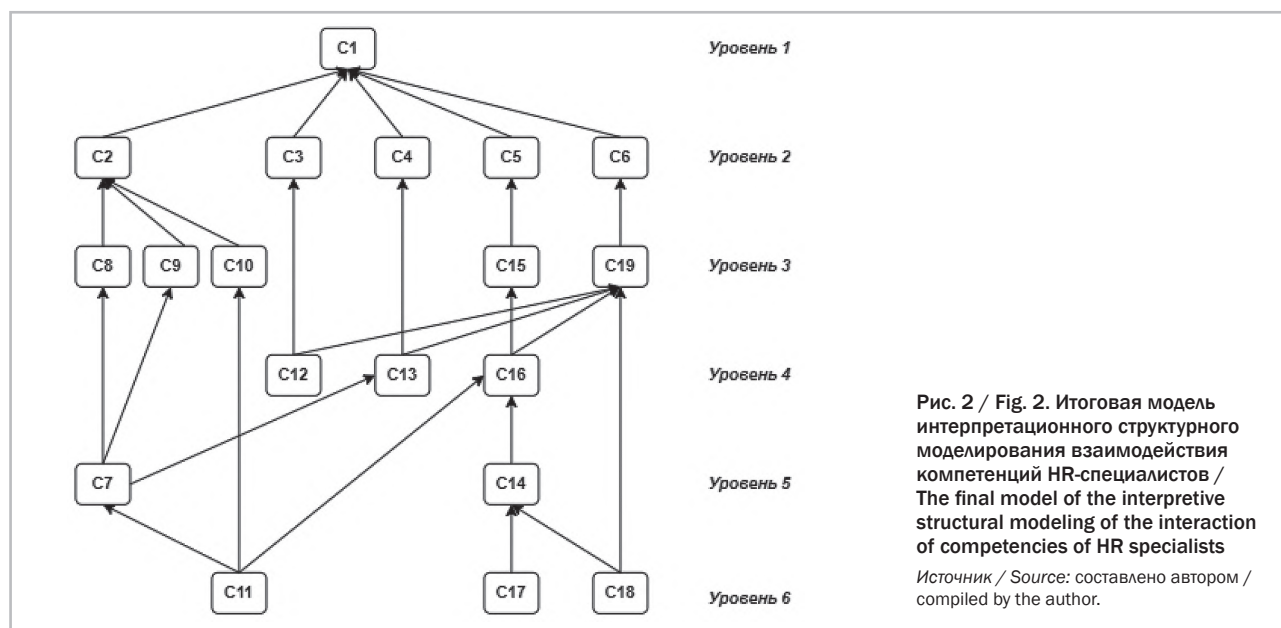


Рис. 2 / Fig. 2. Итоговая модель интерпретационного структурного моделирования взаимодействия компетенций HR-специалистов / The final model of the interpretive structural modeling of the interaction of competencies of HR specialists

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

Таблица 6 / Table 6

Коническая матрица компетенций HR-специалистов / Conical matrix of HR specialist competencies

Уровень / Level	Код переменных / Variable code	Содержание переменных / Content of the variables
L1 (верхний)	C1	Профессиональные компетенции HR
L2	C2, C3, C4, C5, C6	Коммуникация, сотрудничество и творчество, информационные навыки, помощь и забота, управленческие навыки, работа с компьютером
L3	C8, C9, C10, C15, C19	Обучение и развитие персонала, ведение деловой переписки, управление HR брендом в социальных сетях, составление штатного расписания, автоматизация кадрового документооборота
L4	C12, C13, C16	Работа с большим объемом информации, адаптация персонала, администрирование приема, перевода и увольнения сотрудников
L5	C7, C14	Работа в команде, ведение деловой документации
L6	C11, C17, C18	Умение коммуницировать, владение «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом», владение офисными программами (Microsoft office)

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

яния (рис. 3). При этом построение матрицы перекрестного влияния и зависимости компетенций велось по компетенциям C₇ – C₁₉, без компетенций C₁ – C₆, относящихся к верхним уровням.

Анализ матрицы перекрестного влияния и зависимости компетенций HR-специалистов показал, что:

- в 1-й квадрант (нижний левый) входят автономные переменные, характеризующиеся незначительной величиной влияния на другие показатели и зависимости от них. К таким навыкам отнесены «Обучение и развитие персонала» (C₈), «Ведение деловой переписки» (C₉), «Управление HR брендом в социальных сетях» (C₁₀), «Работа с большим объемом информации» (C₁₂), «Адаптация персонала» (C₁₃) и «Составление штатного расписания» (C₁₅);
- во 2-й квадрант (нижний правый) входят зависимые переменные, подверженные сильному действию других факторов и не способные давать обратную связь. В этот сектор включены компетенции «Администрирование приема, перевода и увольнения сотрудников» (C₁₆) и «Автоматизация кадрового документооборота»

(C₁₉), заслуживающие особого внимания руководителей и HR-специалистов, поскольку обеспечивают высокую результативность деятельности кадровых работников;

- к 3-му сегменту (верхний правый) относятся взаимосвязанные переменные, обладающие высокой зависимостью и сильным влиянием. Поскольку в нашем исследовании данных факторов, будем считать, что все рассматриваемые компетенции стабильны;

4-ый кластер (верхний левый) представляет независимые элементы, отличающиеся высокими значениями влияния и невысокой зависимостью от других факторов: «Работа в команде» (C₇), «Умение коммуницировать» (C₁₁), «Ведение деловой документации» (C₁₄), «Владение «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом» (C₁₇), «Владение офисными программами (Microsoft office)» (C₁₈).

В группу приоритетных компетенций HR-специалистов входят только расположенные в верхнем левом квадранте матрицы, поскольку среди всех выявленных лишь они обладают максимальным уровнем влияния.

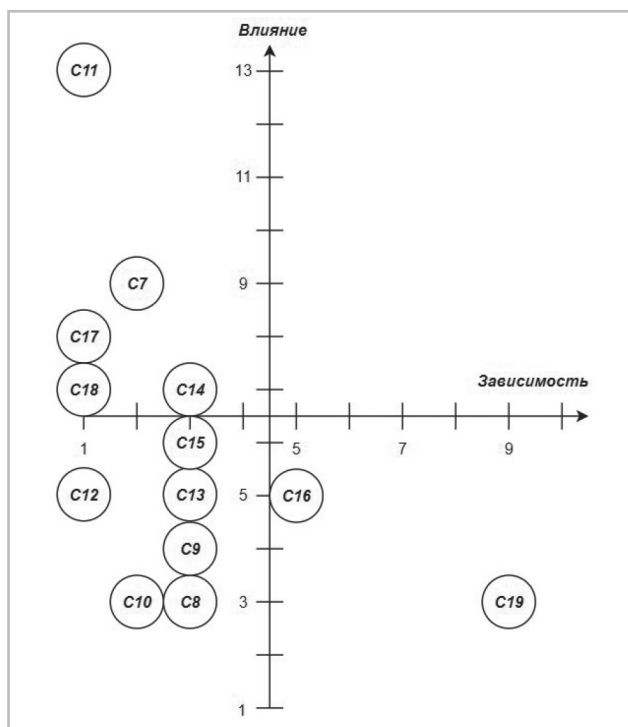


Рис. 3 / Fig. 3. Классификационная матрица перекрестного влияния и зависимости компетенций / Classification matrix of cross-influence and dependencies of competencies

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

ПОСТРОЕНИЕ СЕТЕВОЙ МОДЕЛИ ПРИЧИННЫХ И СЛЕДСТВЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Для построения DEMATEL-модели были привлечены три эксперта (руководитель и два специалиста HR-отдела IT-компании), которые по 5-балльной шкале устанавливали уровни влияния каждой компетенции на другие попарно (отсутствие влияния – 0 баллов, низкое влияние – 1 балл, среднее влияние – 2 балла, высокое влияние – 3 балла и очень высокое влияние – 4 балла). В матрицу прямых связей вносились усредненные значения уровней влияния компетенций по экспертным оценкам (табл. 7).

Далее проводилась нормализация матрицы прямых отношений: определялась сумма влияния каждой компетенции на другие (по горизонтали) и сумма зависимости (по вертикали). На максимальное из полученных значений (23,67 баллов) производилось деление всех значений матрицы прямых отношений. Затем формировалась матрица общих взаимосвязей путем умножения нормализованной матрицы прямых отношений на единичную матрицу (табл. 8).

Следующей по порядку выстраивалась диаграмма причинно-следственных связей компетенций, для построения которой определялись значения параметров d и r , характеризующих суммы строк (d) и столбцов (r) значений для каждой компетенции в матрице общих взаимосвязей (табл. 9).

В табл. 9 значение $(d + r)$ указывает на важность фактора: чем больше его показатель, тем больше связь между ним и другими факторами. Значение $(d - r)$ указывает степень влияния данного фактора на другие. Фактор, имеющий положительное значение $(d - r)$, относится к причинным, поскольку он не только изменяется первым, но и вызывает изменения у других факторов. Фактор же, имеющий отрицательное значение, меняется под влиянием причинных факторов и относится к следственным.

При построении диаграммы причинно-следственных связей компетенций в качестве осей координат выступают показатели $(d + r)$ – ось абсцисс, $(d - r)$ – ось ординат (рис. 4).

К причинным факторам (наиболее влиятельным и важным в данной профессии) отнесены «Работа в команде» (C₇), «Ведение деловой переписки» (C₉), «Умение коммуницировать» (C₁₁), «Ведение деловой документации» (C₁₄), «Владение «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом» (C₁₇), «Владение офисными

Таблица 7 / Table 7

Матрица прямых связей компетенций HR-специалистов, баллы / Matrix of direct links of HR specialist competencies, points

	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	Итого
C7	0,00	3,33	1,67	1,33	3,33	1,33	2,67	0,00	0,33	2,00	0,00	0,00	0,00	16,00
C8	2,00	0,00	0,00	0,67	2,00	0,33	2,67	0,33	0,00	2,33	0,33	0,00	0,00	10,67
C9	2,00	0,67	0,00	3,00	1,67	1,00	1,00	1,33	1,00	0,33	0,00	0,67	0,00	12,67
C10	0,67	1,00	1,00	0,00	2,00	0,67	0,67	0,00	0,00	0,33	0,00	0,33	0,00	6,67
C11	4,00	4,00	4,00	3,67	0,00	0,33	3,67	0,33	0,67	3,00	0,00	0,00	0,00	23,67
C12	0,33	0,33	0,67	0,67	0,00	0,00	0,33	0,67	1,00	0,67	0,67	0,67	2,00	8,00
C13	1,33	1,67	0,00	0,33	1,00	0,67	0,00	0,33	0,00	0,67	0,00	0,00	1,00	7,00
C14	0,00	1,33	1,67	0,33	0,33	1,00	1,67	0,00	3,33	3,33	1,67	1,67	2,67	19,00
C15	0,33	0,00	0,33	0,00	0,33	2,33	0,33	2,00	0,00	0,00	0,33	0,67	1,33	8,00
C16	0,67	0,33	0,67	0,67	0,67	1,33	0,33	1,67	0,67	0,00	0,00	0,00	3,00	10,00
C17	0,00	0,00	0,67	0,00	0,00	2,00	0,00	2,67	1,67	3,33	0,00	1,33	3,00	14,67
C18	0,00	0,00	2,00	0,33	0,00	0,00	0,00	4,00	2,33	2,00	0,67	0,00	2,33	13,67
C19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,33	0,33	0,33	0,00	1,00	0,00	3,00
Итого	11,33	12,67	12,67	11,00	11,33	12,00	13,33	13,67	11,33	18,33	3,67	6,33	15,33	-

Источник / Source: составлено автором по данным экспертов / compiled by the author according to experts.

Таблица 8 / Table 8

Матрица общих взаимосвязей компетенций HR-специалистов / Matrix of general relationships of HR specialist competencies

	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19
C7	0,60	0,64	0,65	0,65	0,60	0,67	0,66	0,64	0,67	0,66	0,66	0,66	0,67
C8	0,42	0,41	0,43	0,44	0,40	0,44	0,44	0,43	0,44	0,44	0,43	0,44	0,45
C9	0,51	0,51	0,50	0,52	0,49	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52	0,53
C10	0,25	0,27	0,27	0,27	0,26	0,28	0,27	0,27	0,28	0,27	0,28	0,28	0,28
C11	0,93	0,95	0,95	0,97	0,85	0,98	0,97	0,94	0,99	0,98	0,97	0,97	1,00
C12	0,33	0,33	0,33	0,33	0,32	0,32	0,33	0,31	0,33	0,32	0,31	0,31	0,34
C13	0,28	0,28	0,28	0,29	0,27	0,29	0,28	0,28	0,29	0,28	0,28	0,29	0,29
C14	0,76	0,78	0,78	0,79	0,75	0,78	0,79	0,73	0,79	0,78	0,75	0,76	0,79
C15	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,33	0,32	0,32	0,32	0,31	0,32	0,33
C16	0,41	0,41	0,41	0,42	0,40	0,41	0,41	0,40	0,40	0,39	0,39	0,39	0,42
C17	0,60	0,60	0,60	0,61	0,59	0,60	0,61	0,57	0,59	0,59	0,55	0,57	0,61
C18	0,56	0,57	0,56	0,57	0,55	0,55	0,57	0,53	0,56	0,55	0,52	0,51	0,57
C19	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12

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

Таблица 9 / Table 9

Данные для построения диаграммы причинно-следственных связей компетенций / Data for constructing a diagram of cause-and-effect relationships of competencies

	d	r	d+r	d-r
C7	8,42	6,09	14,51	2,32
C8	5,61	6,21	11,82	-0,61
C9	6,69	6,20	12,89	0,49
C10	3,52	6,32	9,84	-2,80
C11	12,45	5,92	18,37	6,53
C12	4,22	6,29	10,51	-2,07
C13	3,68	6,30	9,98	-2,62
C14	10,01	6,04	16,06	3,97
C15	4,22	6,29	10,51	-2,07
C16	5,26	6,23	11,49	-0,97
C17	7,69	6,10	13,79	1,59
C18	7,18	6,13	13,31	1,04
C19	1,59	6,41	7,99	-4,82

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

программами (Microsoft office)» (C₁₈); в качестве следственных факторов выявлены: «Обучение и развитие персонала» (C₈), «Управление HR брендом в социальных сетях» (C₁₀), «Работа с большим объемом информации» (C₁₂), «Адаптация персонала» (C₁₃), «Составление штатного расписания» (C₁₅), «Администрирование приема, перевода и увольнения сотрудников» (C₁₆), «Автоматизация кадрового документооборота» (C₁₉); фактором, обладающим максимальной силой воздействия на остальные, является компетенция «Умение коммуницировать» (C₁₁), значение которой (d + r) составило 18,37. Данный навык первостепенен для эффективного исполнения обязанностей специалиста кадровой службы, а также обязателен при разработке программ обучения. Второй по важности компетенцией является «Ведение деловой документации» (C₁₄) - 16,06, третьей – «Работа в команде» (C₇) – 14,51.

Что касается рейтинга важнейших компетенций, то он оказался следующим:

- C₁₁ > C₁₄ > C₇ > C₁₇ > C₁₈ > C₉;
- в перечень важнейших компетенций входят как «жесткие» («Ведение деловой переписки» (C₉), «Ведение деловой документации» (C₁₄), «Владение «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом» (C₁₇), «Владение офисными программами (Microsoft office)» (C₁₈)), так и «мягкие» навыки («Работа в команде» (C₇) и «Умение коммуницировать» (C₁₁));

- самым зависимым навыком, изменяющимся под воздействием других является «Автоматизация кадрового документооборота» (C₁₉) со значением (d + r) равным 7,99, а (d - r) – «-4,82». Что касается приоритетности следственных компетенций, то она выглядит следующим образом: C₈ > C₁₆ > (C₁₂, C₁₅) > C₁₃ > C₁₀ > C₁₉.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ КАДРОВЫХ СЛУЖБ

Для определения первостепенных компетенций кадровиков, наиболее влияющих на результативность их деятельности, анализировались и сравнивались независимые элементы матрицы перекрестного влияния МСМАС-анализа и причинные факторы диаграммы причинно-следственных связей модели DEMATEL. Навыки, являющиеся указанными факторами при МСМАС-анализе и в

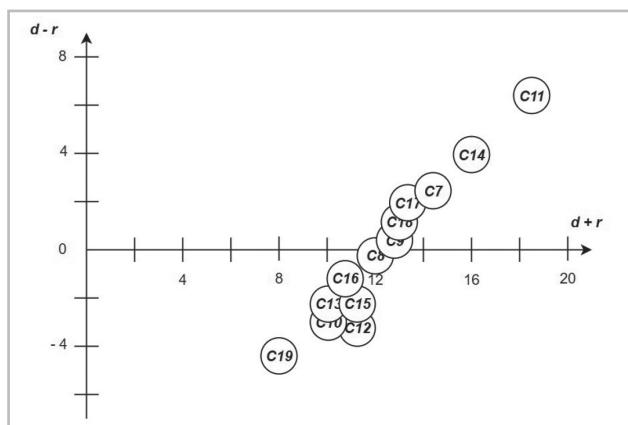


Рис. 4 / Fig. 4. Диаграмма причинно-следственных связей компетенций HR-специалистов / Diagram of cause-and-effect relationships of HR specialist competencies

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

модели DEMATEL, были включены в ядро компетенций (рис. 5).

Таким образом, основополагающими навыками специалиста кадровой службы организации Республики Беларусь и формирующими ядро компетенций являются (по степени важности): «Умение коммуницировать» (C₁₁), «Ведение деловой документации» (C₁₄), «Работа в команде» (C₇), «Владение «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом» (C₁₇), «Владение офисными программами (Microsoft office)» (C₁₈).

ВЫВОДЫ

В результате проведенных исследований, основывающихся на ИСМ, МІСМАС и DEMATEL-анализе, установлено, что для формирования ключевых компетенций специалистов кадровых служб организаций Республики Беларусь необходимы навыки коммуницирования, ведения деловой документации, командной работы, владения программами «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом» и Microsoft office. Указанным навыкам, формирующим ядро компетенций HR-специалистов, должны быть в обязательном порядке обучены сотрудники кадровых служб.

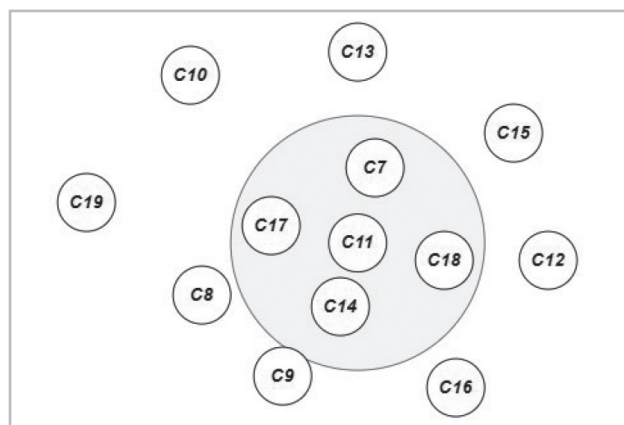


Рис. 5 / Fig. 5. Ядро компетенций специалиста кадровой службы организации / Core competencies of the HR specialist in the organization

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

Практическое применение результатов исследований заключается в обеспечении обоснованности организации обучения и переподготовки кадров, а также траектории профессионального развития при выявлении дисбаланса между ключевыми компетенциями, востребованными рынком труда, и имеющимися у специалистов. Результаты исследования рекомендуются для внесения в секторальную рамку квалификаций в сфере управления персоналом и профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом, которые на данном этапе формируются в Республике Беларусь.

Полученные данные по определению ядра компетенций HR-специалистов и траектории их профессионального развития могут быть использованы научными работниками, занимающимися исследованиями рынка труда, учреждениями образования, при составлении программ обучения и курсов повышения квалификации специалистов по управлению персоналом, организациями при разработке программ развития сотрудников и специалистами кадровых служб для личностного роста и саморазвития.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Han B., Bei S., Zhao J., Zhang L., Cui W. Construction of an engineering and technology practice system for professional graduate students based on ISM. *World Transactions on Engineering and Technology Education*. 2015;13(2):193-198.
- Harary F., Norman R.Z., Cartwright D. *Structural models: an introduction to the theory of directed graphs*. New York: Wiley. 1965; 415 p.
- Warfield J. Toward Interpretation of Complex Structural Models. *Transactions on Systems, Man and Cybernetics*. 1974; 5(4):405-417.
- Jharkharia S, Shankar R. IT-enablement of supply chains: understanding the barriers. *Journal of Enterprise Information Management*. 2005;18.1:11-27.
- Mandal Interpreting the Interpretive Structural Model. *Global Journal of Flexible Systems Management*. 2012;13(2):87-106.
- Rezaeian A., Bagheri R. Modeling the Factors that Affect the Implementation of Knowledge Networks. *Foresight and STI Governance*. 2018;12(1):56-67.
- Wang R., Pin Peng, Li-gang Liu, Ling Xu Professional competences training path for an e-commerce major, based on the ISM method. *World Transactions on Engineering and Technology Education*. 2016;14(4):463-467.
- Duleba S.; Shimazaki Y., Mishina T. An analysis on the connections of factors in a public transport system by AHP-ISM. *Transport*. 2013;28(4):404-412.
- Patil N.Y., Warkhedkar R.M. Knowledge management implementation in Indian automobile ancillary industries: an interpretive structural model for productivity. *Journal of Modelling in Management*. 2016;11(3):802-810.

10. Chi-Chun Lo, Wan-Jia Chen A hybrid information security risk assessment procedure considering interdependences between controls. *Expert Systems with Applications*. 2011;39:248-257.
11. Camisón C. Forés B. Knowledge absorptive capacity: New insights for its conceptualization and measurement. *Journal of Business Research*. 2010;(63):707-715.
12. Chiu Y.J., Chen H.C., Tzeng G.H., Shyu J.Z. Marketing strategy based on customer behavior for the LCD-TV. *International Journal of Management and Decision Making*. 2006;7(2/3):143-165.
13. Miranda S.M., Lee J-N., Lee J-H. Stocks and flows underlying organizations' knowledge management capability: Synergistic versus contingent complementarities over time. *Information & Management*. 2011;48(8):382-392.
14. Tzeng G.H., Chiang C.H., Li C.W. Evaluating intertwined effects in e-learning programs: a novel hybrid MCDM model based on factor analysis and DEMATEL. *Expert Systems with Applications*. 2007;32(4):1028-1044.
15. Vankevich A., Kalinouskaya I. Better understanding of the labour market using Big Data. *Ekonomia i prawo*. Economics and law. 2021;20(3):677-692.
16. Ванкевич Е.В., Калиновская И.Н. Технологии искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами. *Белорусский экономический журнал*. 2020;2(91):38-51.
17. Калиновская И.Н. Теоретические аспекты подбора кадров с применением технологий искусственного интеллекта. *Право. Экономика. Психология*. 2021;1(21):48-64.
18. Vankevich A., Kalinouskaya I. Ensuring sustainable growth based on the artificial intelligence analysis and forecast of in-demand skills. *E3S Web Conf*. 2020;208: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202020803060>.
19. Ванкевич Е.В., Горовой С.О., Калиновская И.Н. Современные технологии реализации политики занятости молодежи на основе анализа востребованных на рынке труда навыков. *Вестник УО «ВГТУ»*. 2021;1(40):178-184.

REFERENCES

1. Han B., Bei S., Zhao J., Zhang L., Cui W. Construction of an engineering and technology practice system for professional graduate students based on ISM. *World Transactions on Engineering and Technology Education*. 2015;13(2):193-198.
2. Harary F., Norman R.Z., Cartwright D. *Structural models: an introduction to the theory of directed graphs*. New York: Wiley. 1965; 415 p.
3. Warfield J. Toward Interpretation of Complex Structural Models. *Transactions on Systems, Man and Cybernetics*. 1974; 5(4):405-417.
4. Jharkharia S, Shankar R. IT-enablement of supply chains: understanding the barriers. *Journal of Enterprise Information Management*. 2005;18.1:11-27.
5. Mandal Interpreting the Interpretive Structural Model. *Global Journal of Flexible Systems Management*. 2012;13(2):87-106.
6. Rezaeian A., Bagheri R. Modeling the Factors that Affect the Implementation of Knowledge Networks. *Foresight and STI Governance*. 2018;12(1):56-67.
7. Wang R., Pin Peng, Li-gang Liu, Ling Xu Professional competences training path for an e-commerce major, based on the ISM method. *World Transactions on Engineering and Technology Education*. 2016;14(4):463-467.
8. Duleba S.; Shimazaki Y., Mishina T. An analysis on the connections of factors in a public transport system by AHP-ISM. *Transport*. 2013;28(4):404-412.
9. Patil N.Y., Warkhedkar R.M. Knowledge management implementation in Indian automobile ancillary industries: an interpretive structural model for productivity. *Journal of Modelling in Management*. 2016;11(3):802-810.
10. Chi-Chun Lo, Wan-Jia Chen A hybrid information security risk assessment procedure considering interdependences between controls. *Expert Systems with Applications*. 2011;39:248-257.
11. Camisón C. Forés B. Knowledge absorptive capacity: New insights for its conceptualization and measurement. *Journal of Business Research*. 2010;63:707-715.
12. Chiu Y.J., Chen H.C., Tzeng G.H., Shyu J.Z. Marketing strategy based on customer behavior for the LCD-TV. *International Journal of Management and Decision Making*. 2006;7(2/3):143-165.
13. Miranda S.M., Lee J-N., Lee J-H. Stocks and flows underlying organizations' knowledge management capability: Synergistic versus contingent complementarities over time. *Information & Management*. 2011;48(8):382-392.
14. Tzeng G.H., Chiang C.H., Li C.W. Evaluating intertwined effects in e-learning programs: a novel hybrid MCDM model based on factor analysis and DEMATEL. *Expert Systems with Applications*. 2007;32(4):1028-1044.
15. Vankevich A., Kalinouskaya I. Better understanding of the labour market using Big Data. *Ekonomia i prawo = Economics and law*. 2021;20(3):677-692.
16. Vankevich E.V., Kalinovskaya I.N. Artificial Intelligence Technologies in Human Resource Management. *Belarusian Economic Journal*.
17. Kalinovskaya I.N. Theoretical aspects of recruitment using artificial intelligence technology. *Law. Economics. Psychology*. 2021;1(21):48-64. (In Russ.).
18. Vankevich A., Kalinouskaya I. Ensuring sustainable growth based on the artificial intelligence analysis and forecast of in-demand skills. *E3S Web Conf*. 2020;208: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202020803060>.
19. Vankevich E.V., Gorovoy S.O., Kalinovskaya I.N. Modern technologies of realization of youth employment policy based on the analysis of skills demanded in the labor market. *Bulletin of EE "VSTU"*. 2021;1(40):178-184. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



Ирина Николаевна Калиновская – кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента Витебского государственного технологического университета, г. Витебск, Республика Беларусь
Irina N. Kalinouskaya – Cand. Sci. (Tech.), Associate Professor, Department of Management, Vitebsk State University of Technology, Vitebsk, Republic of Belarus
<https://orcid.org/0000-0002-6622-2875>
 i-kalinovskaya@yandex.by

*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 23.09.2022; после рецензирования 21.10.2022, принята к публикации 23.10.2022.
 Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.
 The article was submitted on 23.09.2022; revised on 21.10.2022 and accepted for publication on 23.10.2022.
 The author read and approved the final version of the manuscript.*

КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ

**Математический анализ производительности труда**

Френкель А. А.

Ленанд, 2022. 168 с. ISBN 978-5-9710-9387-9

В настоящей книге обобщается опыт использования многофакторного корреляционного и регрессионного анализа для изучения резервов роста производительности труда в промышленности, предлагаются некоторые пути решения вопросов прогнозирования производительности труда (на примере цементной промышленности). В работе анализируется большой фактический материал по ряду отраслей промышленности, при этом выявляются резервы роста производительности труда и даются некоторые рекомендации по их использованию. Книга может быть рекомендована экономистам предприятий и министерств, научным работникам, а также студентам, аспирантам и преподавателям экономических и инженерно-экономических вузов.

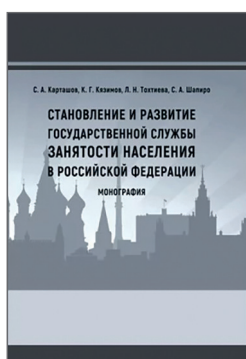
**Что мы знаем о фрилансерах? Социология свободной занятости***Монография*

Стребков Д. О., Шевчук А. В.

Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 527, [1] с. — (Монографии ВШЭ: Социально-экономические науки). — 600 экз. — ISBN 978-5-7598-2722-1 (в пер.). — ISBN 978-5-7598-2804-4 (e-book).

В монографии рассматривается новое явление на российском рынке труда — самостоятельная занятость независимых профессионалов (фрилансеров), работающих удалённо с помощью Интернета. Сколько фрилансеров в России? Как они живут и работают? Каковы трудовые ценности и мотивация фрилансеров? В чём состоят возможности и риски свободной занятости? Каковы дальнейшие перспективы развития фриланса в России? Авторы дают ответы на эти и другие вопросы, опираясь на уникальные эмпирические данные — четыре волны масштабного мониторингового исследования «Перепись фрилансеров», охватывающего период с 2009 по 2019 год. За последнее десятилетие зафиксированы значимые изменения в социально-демографическом и профессиональном составе фрилансеров, а также формальных и неформальных принципах функционирования рынка удалённой работы, демонстрирующие активное освоение инновационной трудовой практики все более широкими слоями российских работников и высвечивающие острые проблемы на этом пути.

Книга адресована не только специалистам в области социальноэкономических наук, но и широкому кругу читателей, интересующихся новыми тенденциями на рынке труда.

**Становление и развитие государственной службы занятости населения в Российской Федерации***Монография*

Карташов С. А., Кязимов К. Г., Тохтиева Л. Н., Шапиро С. А.

Москва: Директ-Медиа, 2022. 234 с. ISBN: 978-5-4499-3212-9.

В монографии изложены этапы становления и развития государственной службы занятости населения в РФ от первых бирж труда, созданных в России после революции 1917 г., до принятия в 1991 г. первого в СССР рыночного закона «О занятости населения». Рассмотрены основные задачи государственной службы занятости населения, сущность, принципы и формы занятости населения, характеристики и показатели занятости, безработица, ее виды и социально-экономические последствия. Проанализированы сущность, цель, задачи и основные направления регулирования занятости населения, разработка и реализация региональных программ трудоустройства и занятости населения, профессиональная ориентация и психологическая поддержка, обучение и трудоустройство безработных граждан. Описаны региональные программы содействия занятости населения на примере Москвы, Ленинградской и Рязанской областей, регулирование миграционных процессов как важные направления содействия занятости населения. Рассмотрены социальное партнерство в решении проблем занятости и трудоустройства населения, система аудита эффективности оказания государственных услуг по содействию трудоустройству соискателей рабочих мест. Монография предназначена для ученых и специалистов в области экономики труда, а также для аспирантов. Может быть полезна преподавателям экономических дисциплин, а также всем, кто интересуется проблемами занятости населения в Российской Федерации.

СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА ЗА 2022 ГОД

№1

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Охрана труда: стабильность и динамика в ее понимании и функционировании..... 5

ОХРАНА ТРУДА

Е.А. Кузнецова, Т.В. Михина

Производственный травматизм в РФ: анализ состояния в регионах и по видам экономической деятельности 8

А.В. Поляков

Корреляционные связи различных макроэкономических показателей с динамикой производственного травматизма 16

А.И. Комин

Лучшие корпоративные практики как основа реформирования действующих нормативных правовых актов в сфере производственной безопасности и охраны труда 26

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

В.В. Аранжин, Е.В. Нехода

Формирование политики эффективной занятости в условиях трансформации рынка труда 36

О.Е. Малых, А.Ф. Хурматуллина

Оценка трудовых ресурсов и структуры занятости в городах-миллионниках России..... 55

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

А.Л. Сафонов, Ю.В. Долженкова

Оплата труда в бюджетной сфере: состояние и тенденции развития 64

УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Н.Ю. Коробкова

Траектории и аспекты долгосрочной динамики уровня бедности в регионах России 72

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

И.А. Чаленко

Обеспечение социальной защиты населения за рубежом: современные формы взаимодействия органов публичной власти и бизнеса 80

ДЕМОГРАФИЯ

В.В. Комаровский

Динамика безвизовой трудовой миграции в период пандемии 2019–2021 гг. 90

Н.В. Горошко, С.В. Пацала

Избыточная смертность в период пандемии COVID-19: регионы России на фоне страны..... 103

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

А.Р. Зенков

Рейтинги как инструмент адаптации профессионального образования к вызовам постиндустриальной занятости..... 117

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В.Н. Скворцов

Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях 128

О.А. Воскресенская, Н.М. Сладкова, Ю.Л. Горковенко

Оценка ценностно-мотивационных установок сотрудника в области обеспечения информационной безопасности..... 142

Н.В. Аликперова, Д.И. Марков

Как обеспечить будущую старость? Установки и стратегии молодежи 154

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

А.Н. Покида, Н.В. Зыбуновская

Трансформация системы трудовых ценностей занятого населения..... 164

В.Ю. Бочаров

Трудовые отношения российской рабочей молодежи клиентского сервиса. 177

№2

СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

О некоторых особенностях применения наукометрических показателей публикационной активности в современных реалиях..... 5

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

А.В. Соловьёв

К вопросу о методах научного исследования типов социально-трудовых отношений..... 8

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

А.Л. Сафонов Трудовой кодекс: 20 лет спустя.....	20
О.И. Меньшикова Практика заключения отраслевых соглашений социального партнерства: устойчивые тенденции и перспективы изменений	30

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, И.В. Околелых Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения.....	42
Т.О. Разумова, Н.М. Кирсанова Самозанятость и фриланс как способы адаптации работника на современном рынке труда.....	56
Н.А. Абузярова Нетрадиционная занятость: характерные особенности и правовые коллизии регулирования	69

СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

С.Н. Смирнов Динамика социальных показателей в ковидный период: региональная дифференциация и задачи на будущее .	76
Г.Н. Григорьянц, С.А. Петрова Система независимой оценки качества услуг в социальной сфере: проблемы, технологии, перспективы развития	84

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

А.А. Федченко, И.В. Филимонова, В.Н. Ярышина Инструментарий оценки и подбора работников в условиях VANI-мира.	98
М.И. Лукьянчиков, В.В. Лесных Расчетная методика мотивации персонала с использованием системы ключевых показателей эффективности инспекционной контрольной деятельности	106

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

И.А. Прошин Взаимосвязь размеров минимальной заработной платы и социально-экономических показателей в субъектах РФ	114
Л.Л. Мосина, В.П. Старокожева Инкорпорация в законодательство РФ нормативных правовых актов СССР и РСФСР, касающихся районного регулирования заработной платы	124
А.П. Егоршин, И.В. Гуськова Трансформация экономики России в 90-е годы и ее влияние на пенсионную систему.....	132

ОХРАНА ТРУДА

А.М. Елин, Н.П. Пашин, А.С. Соколова О лидерском стиле управления в сфере охраны и безопасности труда	141
М.С. Москвина Профессиональная компетентность специалистов в области охраны труда в процессе управления профессиональными рисками.....	148

№3**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. Цыганкова Цифровые факторы развития социотехнологических систем в современной организации: трудовой аспект.....	18

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

А.И. Щербаков Производительность труда, как экономическая категория и обобщенный показатель эффективности.....	27
--	----

ОХРАНА ТРУДА

Н.А. Самарская Понятие «Охрана труда»: новые подходы к конструированию дефиниции с помощью метода двухуровневой триадической дешифровки категории.	35
---	----

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 трансформации	67
А.В. Каравай Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика	81
Н.И. Фадин Содействие занятости инвалидов: актуальные проблемы и пути их решения	94

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 годичного перерыва (GAP YEAR) между школой и последующим образованием в дальнейшем выборе профессии.	131

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В.А. Сауткина Кадровый потенциал цифровой медицины: траектории развития и повышения конкурентоспособности.....	141
В.С. Харченко Лояльность персонала современной организации: опыт применения EMPLOYEE NET PROMOTER SYSTEM (eNPS)	152

НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение.....	166
------------------------	-----

№4**СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА**

Н.А. Волгин Новые научные результаты, заключение и приложения исследования: их особенности и некоторые рекомендации по формированию и подготовке.....	5
---	---

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

А.В. Кашепов Баланс трудовых ресурсов: традиционные и современные методы расчета и формирования.	8
В.Н. Баскаков, М.Е. Баскакова Оценка показателей полной продолжительности безработицы по данным выборочного обследования рабочей силы	16
Б.А. Жанкубаев, А.С. Молчановская, Д.Н. Шумекоев Занятость населения в Республике Казахстан: структура и вектор развития.....	29
Е.А. Колесник Трансформация сферы занятости региона: факторы и особенности	37

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Е.В. Вашаломидзе, М.Н. Дудин Производительность труда, уровень и качество жизни населения России: динамика изменения и современные тенденции взаимовлияния	49
--	----

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

О.В. Никонова Социальная защита населения: теоретико-концептуальные аспекты и ретроспектива совершенствования	61
---	----

ОХРАНА ТРУДА

Н.А. Самарская Трансформация охраны труда в категориях универсальной схемы взаимодействия элементов в системе.....	73
--	----

ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

М.В. Сергеева Электронные практики формализации труда в России.....	82
---	----

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

А.Л. Сафонов, А.В. Рагозин, С.А. Глазунова Кадровый потенциал системы здравоохранения РФ: вопросы формирования и тенденции развития.....	89
--	----

О.В. Будзинская, Г.В. Мартынов, В.С. Шейнбаум Системный подход к развитию кадрового обеспечения отраслей экономики	101
Е.В. Маслова, О.А. Колесникова, И.В. Околелых Обеспечение кадрами предприятий Воронежской области в условиях демографических вызовов	111
ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА	
О.Е. Дозорцев, А.В. Агарычева, В.П. Старокожева Оплата труда работников угольной промышленности: результат социального диалога	123
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ	
О.М. Зайцева, Ю.Э. Волошановская, П.Н. Новиков Учет профессиональных стандартов как основы формирования образовательных программ высшего образования	133
Г.Н. Григорьянц, С.А. Петрова, Ю.А. Алексеенца Повышение качества условий оказания услуг в оценке деятельности руководителей социальной сферы	149
И.Н. Калиновская Определение ядра компетенций HR-специалистов, траектории их профессионального роста на основе интерпретационного структурного моделирования	162
НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ	
Книжное обозрение	173
Содержание журнала за 2022 год	174

CONTENTS OF THE JOURNAL FOR 2021

№1

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

N.A. Volgin Occupational Health and Safety: Stability and Dynamics in its Understanding and Functioning	5
---	---

HEALTH AND SAFETY

Е.А. Kuznetsova, T.V. Mikhina Occupational Injuries in the Russian Federation: Analysis by Regions and Types of Economic Activity	8
A.V. Polyakov Correlation Analysis of Various Macroeconomic Indicators with the Dynamics of Occupational Injuries	16
A.I. Komin Best Corporate Practices as the Basis for Reforming the Existing Regulations in the Sphere of Occupational Health and Safety	26

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

V.V. Aranzhin, E.V. Nekhoda Formation of Effective Employment Policy in the Conditions of Labor Market Transformation	36
О.Е. Malykh, A.F. Khurmatullina Assessment of Labor Resources and Employment Structure in the Million-Plus Cities of Russia	55

INCOMES AND SALARIES

A.L. Safonov, Yu.V. Dolzhenkova Remuneration in the Public Sector: State and Development Trends	64
---	----

QUALITY AND STANDARD OF LIVING

N.Yu. Korobkova Trajectories and Aspects of Long-Term Dynamics of Poverty in Russian Regions	72
--	----

SOCIAL PROTECTION AND PARTNERSHIP

I.A. Chalenko Ensuring Social Protection of the Population Abroad: Modern Forms of Interaction Between Public Authorities and Business	80
--	----

DEMOGRAPHY

V.V. Komarovskiy Dynamics of Visa-Free Labor Migration During the Pandemic in 2019–2021	90
N.V. Goroshko, S.V. Patsala Excess Mortality During the COVID-19 Pandemic: Russian Regions Against the Backdrop of the Country	103

HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

A.R. Zenkov Rankings as a Tool for Adapting Vocational Education to the Challenges of Post-Industrial Employment	117
--	-----

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

V.N. Skvortsov Regulation Features of Social and Labor Relations at Small Enterprises.....	128
O.A. Voskresenskaya, N.M. Sladkova, Yu.L. Gorkovenko Assessment of the Value and Motivational Attitudes of the Employee in the Area of Information Security	142
N.V. Alikperova, D.I. Markov Attitudes and Strategies of Youth for Future Old Age.....	154

SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

A.N. Pokida, N.V. Zybunovskaya Transformation of the Work Values System of the Employed Population	164
V.Yu. Bocharov Labor Relations of the Russian Youth in the Customer Service Industry.....	177

№2**EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS**

N.A. Volgin Features of the Scientometric Indicators of Publishing Activity in Modern World Realities	5
---	---

LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE

A.V. Solov'ev Revisiting the Methods of Scientific Research on Types of Social and Labor Relations	8
--	---

SOCIAL PROTECTION AND PARTNERSHIP

A.L. Safonov Labor Code: 20 Years Later.	20
O.I. Men'shikova Practice of Concluding Industry Agreements of Social Partnership: Sustainable Trends and Prospects for Change.	30

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

O.A. Kolesnikova, E.V. Maslova, I.V. Okolelykh Labor Resource Challenges: Deficits, Structural Shifts, Paradoxes of Aging.....	42
T.O. Razumova, N.M. Kirsanova Self-Employment and Freelance: Employees Adapting to the Modern Labor Market.....	56
N.A. Abuzyarova Non-Traditional Employment: Characteristics and Legal Conflicts of Regulation.....	69

SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

S.N. Smirnov Dynamics of Social Indicators During COVID-19: Regional Differentiation and Challenges for the Future	76
G.N. Grigor'yants, S.A. Petrova Independent Assessment of Service Quality in the Social Sphere: Challenges, Technologies, Development Prospects. ..	84

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

A.A. Fedchenko, I.V. Filimonova, V.N. Yaryshina Tools for Evaluating and Selecting Employees in the Conditions of the BANI World.....	98
M.I. Luk'yanchikov, V.V. Lesnykh Calculation Methodology of Employee Motivation Using a System of Key Performance Indicators of Inspection and Control Activities	106

INCOMES AND SALARIES

I.A. Proshin Relationship Between the Minimum Wage Level and Socio-Economic Indicators in the Federal Subjects of the Russian Federation	114
L.L. Mosina, V.P. Starokozheva Incorporation of Normative Legal Acts of the USSR and the RSFSR on Regional Regulation of Wages into the Legislation of the Russian Federation	124
A.P. Egorshin, I.V. Gus'kova Transformation of the Russian Economy in the 1990s and its Impact on the Pension System.....	132

HEALTH AND SAFETY

A.M. Elin, V.N. Pashin, A.S. Sokolova Leadership Management Style in the Field of Occupational Health and Safety	141
M.S. Moskvina Professional Competencies of Occupational Health and Safety Specialists in Occupational Risk Management	148

№3

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. TsygankovaDigital 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

№4

EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS**N.A. Volgin**

New Scientific Results, Conclusions and Application of the Study: Features and Some Recommendations for the Formation and Preparation 5

LABOR MARKET AND EMPLOYMENT**A.V. Kashepov**

Balance of Labor Resources: Traditional and Modern Methods of Calculation and Formation..... 8

V.N. Baskakov, M.E. BaskakovaEstimation of the Indicators of the Complete Duration of Unemployment According to the Sample
Labor Force Survey 16**B.A. Zhankubaev, A.S. Molchanovskaya, D.N. Shumekov**

Employment of the Population in the Republic of Kazakhstan: Structure and Vector of Development 29

E.A. Kolesnik Transformation of Regional Employment: Factors and Features	37
LABOR PRODUCTIVITY	
E.V. Vashalomidze, M.N. Dudin Labor Productivity, Level and Quality of Life of the Russian Population: Dynamics of Changes and Modern Trends of Mutual Influence	49
SOCIAL PROTECTION AND PARTNERSHIP	
O.V. Nikonova Social Protection of the Population: Theoretical and Conceptual Aspects and Improvement Retrospective	61
HEALTH AND SAFETY	
N.A. Samarskaya Transformation of Labor Protection in the Categories of the Universal Scheme of Interaction of Elements in the System	73
LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE	
M.V. Sergeeva E-formalization in the Russian Labor Market	82
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	
A.L. Safonov, A.V. Ragozin, S.A. Glazunova Personnel Potential of the Healthcare System of the Russian Federation: Issues of Formation and Development Trends	89
O.V. Budzinskaya, V.G. Martynov, V.S. Sheinbaum System Approach to Staffing Support Development in Sectors of the Economy	101
E.V. Maslova, O.A. Kolesnikova, I.V. Okolelykh Staffing of Voronezh Region Enterprises in the Context of Demographic Challenges	111
INCOMES AND SALARIES	
O.E. Dozortsev, A.V. Agarycheva, V.P. Starokozheva Remuneration of Coal Industry Workers: The Result of a Social Dialogue	123
HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS	
O.M. Zaitseva, Yu.E. Voloshanovskaya, P.N. Novikov Accounting for Professional Standards as the Basis for the Formation of Educational Programs of Higher Education	133
G.N. Grigor'yants, S.A. Petrova, Yu.A. Aleksentseva Improving the Quality of Service Provision in Assessing the Activities of Social Sphere Managers	149
I.N. Kalinovskaya Methodology for Determining the Core Competencies and Career Growth Trajectory of HR Professionals, Based on Interpretive Structural Modeling	162
NEW BOOKS AND RESEARCH	
Book Review	173
Table of Contents: 2022	174

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