

ISSN 2658-3712

№ 4 (53) 2023

# 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 2023–2024 гг. размещена на сайте Института в разделе Охрана труда  
<https://vcot.info>

# 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 во вторую категорию Перечня рецензируемых научных изданий ВАК (К2), в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, по научной 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](http://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.**



---

## 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, Ташкенский государственный экономический университет, Ташкент, Узбекистан

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

**Жанкубаев Б. А.**, кандидат экономических наук, доцент, АО «Центр развития трудовых ресурсов», Алматы, Республика Казахстан

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

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

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

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

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

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

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

**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 second category list of peer-reviewed scientific periodicals recommended by the Higher Attestation Commission (VAK K2), which presents the main results of dissertations for the degree of Candidate and Doctor of Science in the 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](mailto:journal-ecotrud@vcot.info)

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

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

Distributed by subscription.

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

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

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

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

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

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

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





---

## EDITOR-IN-CHIEF

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

## EDITORIAL BOARD:

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

**Bobkov V. N.**, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of 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 University of Economics, 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

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

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

**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

## ВАК – 90: ИСПЫТАНИЕ ВРЕМЕНЕМ



В октябре 2023 года Высшей аттестационной комиссии (ВАК) исполнилось 90 лет. Первое заседание ВАК СССР под председательством легендарного ученого и государственного деятеля Глеба Максимилиановича Кржижановского состоялось 13 октября 1933 года. Тем самым было положено начало формирования системы аттестации научных кадров на территории данной страны и ее республик. Затем председателями ВАК СССР были: Иван Иванович Межлаук (1936–1937 гг.), с 1936 года Председатель Комитета по делам Высшей школы при СНК; Сергей Васильевич Кафтанов (1937–1951 гг.), ректор МХТИ; Всеволод Николаевич Столетов (1951–1954 гг.), биолог, министр высшего образования СССР.

В последние десятилетия прошлого столетия и начале настоящего наиболее продолжительное время ВАК возглавляли известные ученые и руководители, среди которых: Виктор Григорьевич Кириллов-Угрюмов, физик-ядерщик, ректор МИФИ (период в ВАКе: 1974–1987 гг.); Николай Васильевич Карлов, ученый-физик, ректор МФТИ (ВАК: 1992–1998 гг.); Геннадий Андреевич Месяц, физика плазмы (ВАК: 1998–2005 гг.); Михаил Петрович Кирпичников, биолог, декан биологического факультета МГУ (ВАК: 2005–2012 гг.). С 2013 года по настоящее время председателем Высшей аттестационной комиссии Минобрнауки России является советский и российский математик, ректор, сейчас президент РУДН Владимир Михайлович Филиппов.

Конечно, за девять десятилетий менялись не только руководители данной научной структуры, но в ней происходили и происходят многочисленные достаточно глубокие организационные и содержательные изменения, преобразования и пертурбации. Однако, как отмечали 11 ноября 2023 года в Минобрнауки России участники юбилейного пленума, посвященного 90-летию ВАК, при всем при этом он (ВАК) оказался надежным ОТК в системе подготовки кадров высшей квалификации.

На данный пленум Высшей аттестационной комиссии прибыли представители многих стран СНГ. Они обменялись опытом работы, проанализировали и обобщили особенности функционирования систем научной аттестации в своих государствах. И что интересно и принципиально важно заметить, при существенных отличиях в критериях, исходных нормативах (в частности, два, три или четыре оппонента необходимы при защите кандидатских либо докторских диссертаций; три, пять, пятнадцать или двадцать надо иметь при этом публикаций и т.д.), а также при разных технологиях построения ВАК как системы (например, при каком органе функционирует ВАК – при президенте, правительстве страны, ее министерствах и др.) ключевые миссии, цели и задачи данных комиссий по большому счету в разных странах СНГ близки и схожи – это чистота научных кадров, обоснованность и новизна диссертационных исследований.

Одно единственное решение было принято на юбилейном пленуме ВАК. Но его значение уникально и трудно переоценимо. Речь идет о принятии решения о взаимном признании ученых степеней на пространстве СНГ. Выполнение этой задачи даст мощный импульс международному научному и образовательному сотрудничеству, повысит мобильность молодых ученых, будет способствовать развитию экономик и социальных сфер стран содружества.

В заключении хотел бы поздравить всех, кто знает, поддерживает и читает наш журнал, публикует в нем востребованные читателями материалы, их рецензирует, а также выпускает СТИ в свет, с наступающими всеми любимыми праздниками – Новым 2024 годом и Рождеством. Творчества Вам, оптимизма и позитива, здоровья и счастья!

Н.А. Волгин,  
д. э. н., профессор,  
заслуженный деятель науки Российской Федерации,  
советник Генерального директора ФГБУ «ВНИИ труда»,  
член президиума ВАК,  
главный редактор журнала «Социально-трудовые исследования»

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Н.А. Волгин**

ВАК – 90: испытание временем ..... 5

### ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

**В.М. Зуев, П.Н. Новиков, М.С. Ишина**

Человеческий фактор современной экономики: тенденции изменения содержания понятий ..... 8

### РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

**М.Е. Баскакова**

Гендерная профессиональная сегрегация и уровень общей безработицы мужчин и женщин ..... 18

**А.С. Кузь, В.И. Джума**

Применение непараметрического метода для анализа изменений на рынке публичных вакансий под влиянием пандемии ..... 28

**А.В. Попов, Т.С. Соловьева**

Особенности и перспективы развития сферы труда и занятости в Вологодской области ..... 41

**Е.Ю. Шубина**

Формирование современной модели ценностного предложения работодателя в условиях глобальной трансформации рынка труда ..... 54

### ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

**И.А. Прошин**

Оценка влияния основных комплексов мер социальной поддержки на малоимущие домохозяйства ..... 63

### ДЕМОГРАФИЯ

**В.В. Комаровский**

Организованный набор трудовых мигрантов и факторы, влияющие на его развитие ..... 70

**Н.В. Горошко, С.В. Пацала**

Социальные факторы смертности мужского населения: Россия на мировом фоне ..... 81

### ОХРАНА ТРУДА

**И.В. Цирин**

Актуализация архитектуры и модели нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда ..... 97

**М.С. Москвина**

Работы в ограниченных и замкнутых пространствах: анализ производственного травматизма и мероприятий по его снижению в субъектах РФ ..... 112

### НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

**В.Н. Никитин**

Научная организация труда как один из элементов устойчивого развития железнодорожного транспорта ..... 123

### СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

**Н.Ю. Коробкова**

Единое пособие на ребенка в системе мер социальной поддержки в современных условиях: оценка влияния на основе моделирования доходов ..... 132

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

**Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская, С.А. Петрова**

Зрелость кадровой службы как условие клиентоцентричности при работе с внутренним клиентом в органах государственной власти ..... 143

**В.С. Харченко**

Увольнение сотрудников в российских компаниях: опыт социологического исследования ..... 157

**Д.М. Камари**

К вопросу о мобильности и иммобильности рабочей силы в России и в мире ..... 171

### ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

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

Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления ..... 179

### СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

**Н.В. Аликперова, Д.И. Марков**

Российская молодежь о работодателях и трудовых отношениях. Результаты социологического опроса ..... 190

### НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение ..... 199

Содержание журнала за 2023 год ..... 200



## CONTENTS

### EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

**Volgin N.A.**  
Highest Attestation Commission – the '90s: Test of Time.....5

### LABOR AND SOCIETY: A THEORETICAL PERSPECTIVE

**Zuev V.M., Novikov P.N., Ishina M.S.**  
Human Factor of the Modern Economy: Trends in Changing the Content of Concepts.....8

### LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

**Baskakova M.E.**  
Gender Professional Segregation and the Level of General Unemployment  
of Men and Women.....18

**Kuts A.S., Dzhuma V.I.**  
Application of a Non-Parametric Method to Analyse Changes in the Public Vacancy  
Market Influenced by the Pandemic .....28

**Popov A.V., Soloveva T.S.**  
Features and Prospects of the Labor and Employment Development  
in the Vologda Region.....41

**Shubina E.Yu.**  
Formation of a Modern Employer Value Proposition Model in Conditions of the Global  
Transformation of the Labor Market .....54

### INCOMES AND SALARIES

**Proshin I.A.**  
Assessment of the Impact of Main Social Support Measures on Low-Income Households..... 63

### DEMOGRAPHY

**Komarovsky V.V.**  
Organized Recruitment of Labor Migrants and Factors Affecting Its Development ..... 70

**Goroshko N.V., Patsala S.V.**  
Social Factors of Male Mortality: Russia at the World Background .....81

### HEALTH AND SAFETY

**Tsirin I.V.**  
Updating the Architecture and Model of Legal and Regulatory Framework in the  
Field of Labor Protection .....97

**Moskvina M.S.**  
Working in Confined and Enclosed Spaces: Analyses of Occupational Injury Rate and  
Measures to Reduce it in the Constituent Entities of the Russian Federation..... 112

### LABOR RATIONING

**Nikitin V.N.**  
Scientific Organization of Labor as One of the Main Elements of the Sustainable  
Development of Railway Transport ..... 123

### SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP

**Korobkova N.Yu.**  
Standard Child Allowance in the System of Social Support Measures in Current  
Conditions: Impact Assessment Based on Income Modeling ..... 132

### HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**Sladkova N.M., Voskresenskaya O.M., Petrova S.A.**  
HR Service Maturity as a Condition for Client-Centricity When Working  
with Internal Customers in Public Authorities..... 143

**Kharchenko V.S.**  
Employee Resignation in Russian Companies: Experience of Sociological Research ..... 157

**Kamari D.M.**  
On the Issue of (Im)Mobility of Labor Forces in Russia and in the World..... 171

### HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

**Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V.**  
Personnel Shortage in the Current Russian Labor Market: Manifestations,  
Causes, Trends, Measures to Overcome It ..... 179

### SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

**Alikperova N.V., Markov D.I.**  
Russian Youth About Employers and Labor Relations. Results  
of the Sociological Survey..... 190

### NEW BOOKS AND RESEARCH

Book Review ..... 199

Table of Contents: 2023..... 200

#### СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал  
№ 4 (53) 2023

Главный редактор:  
Н.А. Волгин

Научный редактор:  
Г.Л. Подвойский

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

Переводчик:  
Е.В. Логутова

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

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

Подписано в печать 01.12.2023  
Формат 60 x 84 1/8.  
Объем 204 с.  
Тираж 500 экз.

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

#### SOCIAL AND LABOR RESEARCH Scientific and practical journal

No. 4 (53) 2023

Editor-in-chief:  
N.A. Volgin

Scientific editor:  
G.L. Podvoyskii

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

Translator:  
E.V. Logutova

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

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

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

Sent for print on 01.12.2023  
Format 60 x 84 1/8.  
Volume 204 pages.  
Circulation 500 copies.

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-8-17

УДК 331; 331.1

JEL J01; J80; J24

# ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ: ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЙ\*

**В.М. Зуев<sup>а</sup>, П.Н. Новиков<sup>а,б</sup>, М.С. Ишина<sup>с</sup>**

<sup>а</sup> Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

<sup>б</sup> Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России, Москва, Россия

<sup>с</sup> Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** исследования, носящего постановочный характер, обусловлена следующим. В современных условиях, когда в рамках развития суверенной национальной экономики одним из базовых, если не ключевых ее системообразующих элементов декларируется человеческий капитал и ориентированность на его нужды (причем сразу уточним, что не всегда прозрачно и однозначно для понимания, какие имеются в виду потребности: человека, как личности или как экономического ресурса), представляется целесообразным и, даже, необходимым исследовать его смысловую эволюцию и иных связанных с ним, зачастую подменяемых друг другом научных (а часто бытовых и, даже, художественных) терминов, понятий, в частности, компетенции. **Объект** исследования – понятия «человеческий капитал» и «компетенция», **предмет** исследования – тенденции изменения содержания этих расхожих понятий с учетом изменения общественной ментальности. **Цель** исследования – оценка тенденций изменения содержания и понимания сути широко используемых в науке и практике понятий «человеческий капитал» и «компетенция»; обоснование необходимости поддержания единообразного их понимания и толкования. **Методы** проведения работ – системный анализ, синтез, обобщение, сравнение, систематизация, анализ научных публикаций. **Новизна** работы состоит в обосновании значимости избавления от разлома, неоднородности, двойственности восприятия таких научных и, даже философских понятий, а точнее – категорий, как человеческий капитал, компетенция, используемых в разное время в национальных стратегических документах, на всех уровнях власти: от методических разработок министерств и ведомств до выступлений разного ранга деятелей в средствах массовой информации. В статье определена особая важность разграничения коммерческого и личностного, социально-гуманитарного аспектов смыслового наполнения исследуемых объектов при усиливающейся значимости первого. Уточнены существенные характеристики выбранных объектов исследования, выделены прямые и косвенные факторы негативного влияния раздвоенности их восприятия на социально-экономические процессы, обуславливающие в конечном счете деформацию среды жизнедеятельности, изменение ментальности общества, а следовательно сознание человека.

По **результатам** исследования сделан **вывод** о необходимости ряда минимальных мер, направленных на противодействие возможным отрицательным последствиям рассматриваемых тенденций.

**Ключевые слова:** адаптирующееся сознание; аморфность; коммерциализация; компетенция; ментальность; научные понятия; образование; роботизированное мышление; человеческий капитал; ценность; эволюция восприятия.

**Для цитирования:** [Зуев В.М.,] Новиков П.Н., Ишина М.С. Человеческий фактор современной экономики: тенденции изменения содержания понятий. Социально-трудовые исследования. 2023;53(4):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-8-17.

## ORIGINAL PAPER

# HUMAN FACTOR OF THE MODERN ECONOMY: TRENDS IN CHANGING THE CONTENT OF CONCEPTS

**V.M. Zuev, P.N. Novikov<sup>a,b</sup>, M.S. Ishina<sup>c</sup>**

<sup>a</sup> All-Russian Research Institute of Labour, Moscow, Russia

<sup>b</sup> Financial Research Institute of the Ministry of Finance of Russia, Moscow, Russia

<sup>c</sup> Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the research, which is staged in nature, is due to the following. In modern conditions, when, within the framework of the development of a sovereign national economy, human capital and a focus on its needs are declared as one of the basic, if not key, system-forming elements (and let us immediately clarify that it is not always transparent and unambiguous to understand what needs are meant: human, as an individual or as an economic resource), it seems appropriate and even necessary to study

\* Статья публикуется в авторской редакции.

its semantic evolution and other scientific (and often everyday and even artistic) terms and concepts associated with it, often interchangeable with each other, in particular, competencies. **The object** of the study is the concepts of “human capital” and “competence”, and **the subject** is the trends of changes in the content of these common concepts, taking into account changes in social mentality. **The purpose** of the study is to assess the trends of changes in the content and understanding of the essence of concepts “human capital” and “competence” widely used in science and practice and substantiate the need to maintain a uniform understanding and interpretation of them. **The methods** of the paper are system analysis, synthesis, generalization, comparison, systematization, and analysis of scientific publications. **The novelty** of the study lies in the substantiation of the significance of getting rid of the fault, heterogeneity, and duality of perception of such scientific and even philosophical concepts, or rather, categories such as human capital, and competence, used at different times in national strategic documents, at all levels of government: from methodological projects of ministries and departments to speeches of various officials in the media. The article identifies the particular importance of distinguishing between the commercial and personal, social and humanitarian aspects of the semantic content of the objects under study, with the increasing importance of the first. The essential characteristics of the selected research objects have been clarified, direct and indirect factors of the negative impact of the duality of their perception on socio-economic processes, which ultimately cause deformation of the living environment, changes in social mentality, and consequently human consciousness, have been highlighted. Based on **the results** of the study, the authors **concluded** that a number of minimal measures are needed to counter the possible negative consequences of the trends under consideration.

**Keywords:** adaptive consciousness; amorphousness; commercialization; competence; mentality; scientific concepts; education; robotic thinking; human capital; value; evolution of perception.

**For citation:** [Zuev V.M., Novikov P.N., Ishina M.S. Human factor of the modern economy: Trends in changing the content of concepts. *Social and labor research*. 2023;53(4):8-17. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-8-17.

## ОБЩИЕ ПОДХОДЫ, МЕНТАЛЬНОСТЬ

Начиная статью, предварим ее некоторыми общими рассмотрениями избранных объекта и предмета исследования, процессов, сопровождающих их функционирование. Как известно, человек – исходное начало, своего рода творец, демиург всей совокупности процессов общественного, социального изменения, развития среды своей жизнедеятельности. Все это является аксиомой и не нуждается в излишней атрибутике утверждений. Но при этом зачастую остается без должного внимания и сопутствующая аксиома – изменяя среду своей жизнедеятельности, условия, человек объективно и закономерно идет по пути невольного отражения в своем восприятии – своих чувствах, в самом себе, в своем мироощущении, целой гаммы условий этой, уже изменяющейся среды, окружающей реальности, как она есть. Такие процессы являются сугубо объективными и вообще-то должны быть непременно учитываемыми, что не всегда имеет место в нашей, порой безмерно творческой деятельности, поскольку они имеют глубоко обоснованные источники и ведут к серьезным последствиям в индивидуальном мышлении и массовой деятельности людей. Скажем о них несколько подробнее.

При всех критических нападках последнего времени, нисколько не теряется принципиальная (именно принципиальная) глубина утверждения К. Маркса о том, что «бытие определяет сознание». Отметим, что этот философский вывод в большей мере подтверждается иными, уже современными научными схемами и подходами.

Прежде всего речь идет о понятии ментальности (менталитете), ее сущности и динамике развития, проявления. Как и всякое сложное, многозначное понятие, рассматриваемое имеет разные трактовки в зависимости от позиции автора и аспекта рассмотрения и отражено в различной словарной литературе, включая экономическую.

Так, в Большом экономическом словаре<sup>1</sup> он (менталитет) определен как «образ мыслей, уровень сознания, характерный для определенной общественной группы». Воспользуемся еще одной, на наш взгляд, достаточно емкой и убедительной трактовкой А.Ю. Горбенко, Е.В. Демкина [1, с.16]. Авторы обосновывают, что «ментальность – это устойчивый способ специфического мировоззрения, характерный для больших групп людей (этносов, наций, социальных слоев), что обуславливает особенность их способов реагирования на явления окружающей действительности».

Оставляя в стороне углубление психологического характера в замечании цитируемых авторов, добавим важную в контексте нашего исследования их мысль о том, что «если картина мира существует как осознанное представление, то ментальность реализуется в определенных формах поведения и переживается эмоционально». Она объединяет рациональное и интуитивное, общественное и индивидуальное, осознанное и неосознанное. Хотя мы и ушли от углубленного психологического аспекта оценки ментальности,

<sup>1</sup> Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азриляна. – 5 изд. доп. и перераб. – Институт новой экономики, 2002.с. 343, 470.

но в данном случае нельзя не отметить определенной аналогии подобного поведения с тем, что римлянами определялось, как *альтер эго* – практически (в большей мере духовно) двойник человека: в нашем случае выступающий как бы в форме и под личностью некоего ментального двойника действующего лица.

Но сущность, значение ментальности, в контексте проводимого нами рассмотрения, этими обстоятельствами, характеристиками далеко не исчерпывается. Меня содержание, условия функционирования среды жизнеобитания общества, его группы и просто людей во многом изменяет и характер ее воздействия на самого творца этой среды – себя, человека, детерминируя под новые условия многие его позиции – включая и психологического характера. Опять-таки бытие во многом довлеет над сознанием. «По большому счету» именно бытие, уже его новые условия, определяют во многом «подстраивающееся, адаптирующееся под него сознание».

Эти процессы являются глобальными во всех сферах жизни общества и особенно значимыми в областях НТП, в условиях все большей наукоёмкости всех направлений, видов, форм результативной деятельности общества, включая и рассматриваемую нами экономику. Но, как уже говорилось, общий прогрессивный вектор этого развития, в ходе процесса изменения ментальности, несет в себе и зачастую приводит к несколько иным результатам: человек, творец прогресса, в определенных условиях как бы невольно в силу возникающих объективно обстоятельств, обращает в чем-то этот прогресс против самого себя, о чем, собственно, и пойдет далее речь.

В какой-то мере такой ход событий, хоть и по отдаленной аналогии, но достаточно ощутимо напоминает еще одно грандиозное действо человека – формирование им сферы своего жизнеобитания, среды, носящей название «цивилизация». При стремлении сделать эту сферу все более разностороннее, комфортнее, в том числе и в пользу объемов и ассортимента прямого потребления ее ресурсов, возводя таким образом обитель цивилизации (как отметил Ф. Энгельс в отношении скотоводства в Античной Греции) человек при неверных действиях может оставить после себя пустыню: так, в результате усиленного выпаса на склонах гор в Античной Греции, овцы разрушили обширные пространства растительного и почвенного покрова, что привело к облысению гор и сопутствующей катастрофической их эрозии – обвалам, оползням.

Возвращаясь к основной нашей теме, определим, что существенные негативные последствия действий человека в ходе процессов движения, в данном случае, ментальности также имеют место, но проявляются уже не в окружающей жизненной среде, а еще хуже того, в самом человеке, в его личностно-психологическом настрое, состоянии, и далее в практике жизни.

И опасность в том, что в целом это явление, имея общемировой характер и давно отмечено, рассмотрено и подвергается критике, но в целом с ним вроде как поневоле: «ну, некуда деться – ход жизни». Приходится примиряться, реагируя подобно философствующему оленеводу из шуточного известного анекдота: наблюдая с крутого берега реки, покуривая трубку, последовательные крушения вниз, на бурном пороге плотов с туристами и сделавшему в результате, в качестве поддержки и утешения тонушим вывод – «однако, тенденция».

#### ПОНЯТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Перейдем теперь от «общефилософских» эссе к более конкретному рассмотрению поднятого вопроса и в качестве его объектов примем хорошо известные по дискуссиям последних лет синтетические категории – человеческий капитал и компетенция, включающие элементы экономики в целом и в разной мере элементы экономики труда, образования, некоторых других сопряженных с ними аспектов и достаточно определенно отражающих суть нашего рассмотрения.

Еще раз уточним: речь идет о последовательном, зачастую не совсем явном, но действенном определенном смещении понимания и использования разным образом и на разном уровне, вплоть до государственного, сущностных характеристик этих понятий некими дубликатами, более технико-технологического, коммерческого и несколько иного характера, но с убывающим наполнением этих понятийных характеристик, именно человеческими, присущими и определяемыми его сущность, личностными, духовными (в широком смысле) составляющими, как человека, имеющими достаточно иное смысловое значение. Так, по отношению к понятию человеческого капитала имеет место взаимопересекающаяся двойственность: в одном случае он трактуется в аспекте характеристики личности как таковой; в другом – в аспекте стоимостных, товарно-рыночных ее характеристик.

В первом случае трактовок с позиций личностного понимания сущность человеческого



капитала затушевывает ее действительные значения в системе коммерческих рыночных отношений, ее рыночные признаки, во-втором наоборот – товарно-рыночные признаки этого объекта заслоняются личностными. Естественно, что каждый из этих подходов, оценок влечет за собой и адекватные следствия, в том числе и активизацию разного рода действий по совершенствованию состояния и развития этих объектов именно в воспринимаемом их понятийной содержании.

Но и в том, и в другом, особенно в первом из рассмотренных случаев, в силу общей «вмонтированности» объекта в товарно-рыночную систему отношений, происходит усиление и делового и обыденного восприятия их, понимания и использования именно в рыночном режиме, а человеческие, духовные признаки теряют свою значимость. Об этом свидетельствует хотя бы широко распространенная (полу-гротеск, полу-мантра) сентенция по поводу жестокого рыночного отношения к делу и к вовлеченным в него людям: бизнес и ничего личного.

В этой связи приведем довольно давнее высказывание Э. Фромма: «Ориентированность государства и общества на «рыночные» качества личности, ее социально-экономическую, но не личностно-нравственную значимость, все больше приводит к тому, что в качестве единственно достойной, социально и личностно значимой цели жизнедеятельности рассматривается успех, понимаемый главным образом, как успех материальный» [2, с.70]. Отметим еще раз, что в западной научной (да и практической) мысли многолетняя рыночная система уже давно показала указанные противоречия, для нашего общества это все вновь, но уже принимается со скептицизмом.

И еще одно высказывание, но уже не «мэтра», а обычного, озабоченного проблемой исследователя – Г.П. Медведевой, что подтверждает широту распространения подобного мнения: «Индивидам, достигшим материального успеха в меньшей степени или не достигшим его вообще, приписывается в таких условиях и меньшая ценность. Здесь, конечно, речь идет не столько о ценности человека, сколько о его стоимости, что вполне естественно для рынка» [3, с.271].

Таким образом, не имея в виду изменение содержания понятия, к нему применяется уже несколько иной смысловой термин. А как известно, уже из Библии – «вначале было слово», так и в нашем случае, вначале слово – термин, а затем оно уже в виде понятия (в данном случае носящий ха-

рактер квази-понятия) заменяет собой истинный его смысл, но именно так и воспринимается.

Показанные противоречия и разночтения с их последствиями проявляются во многих случаях и прежде всего в содержательно-целевом и профессионально-трудовом аспектах.

Обратимся более детально к категории (понятию) человеческого капитала, как исходной позиции понимания показанных разночтений и противоречий. Мы считаем, что по своей значимости оно вполне заслуживает философского уровня категории, отражающего наиболее общие и существенные свойства, стороны и аспекты (отношения) предметов и явлений, и впредь будем в таком ранге иметь в виду этот термин.

Как уже отмечалось, каждое сложное, многогранное понятие (наша категория также) имеет спектр формулировок, определений, отражающих разные аспекты и ее сущности, и ее качественных проявлений в свойствах.

Так, и эта категория рассмотрена в целом ряде исследований в разных аспектах (в частности, в работе общеметодологического характера [4, с.65-74] авторов настоящей статьи). Но при этом остались без должного внимания конкретные проявления определенных тенденций, что опять-таки напоминает упомянутую выше позицию «оленевода-философа», которую необходимо изменить на конструктивные поиски путей решения проблемы.

В контексте нашего рассмотрения не является столь важным масштабность, глубина формулировок категории, поэтому мы не будем дискутировать ни по сути, ни по форме ее выражения, воспользуемся достаточно общими и отвечающими нашим задачам.

Рассмотрим некоторые, прежде всего западные, подходы к пониманию человеческого капитала. Так, уже первоначально к человеческому капиталу ряд исследователей [5, с. 4], относили: физические и трудовые способности личности и его духовно-мировоззренческие особенности – культурные, психологические, морально-нравственные, большая роль отводилась личностным особенностям индивида в контексте социального окружения, процесса принятия управленческих решений, готовности брать на себя ответственность, собранности и решительности в наиболее сложных и неординарных ситуациях.

Все это похвально в адрес человека, но видно, что данное определение рассматривает человеческий капитал с позиций понимания его как



некоего личностного образования, как совокупность некоторых личностных элементов, без акцентирования на коммерческие аспекты содержания самого понятия капитал.

Обратимся к отечественной энциклопедической литературе. В Большом экономическом словаре<sup>2</sup> определено, что «человеческий капитал – это образование, квалификация, приобретенные в процессе производства; знания и навыки, воплощенные в рабочей силе». Трактовка эта отражает понятие лишь с позиций рабочей силы вообще, без какой-либо персонификации и практически уже, как ранее, не коррелирует с личностью, тем более с позиций коммерциализации.

Развернутая характеристика понятия с рассматриваемых позиций личностного характера дается в Современной экономической энциклопедии<sup>3</sup>. Определено, что человеческий капитал «включает в себя врожденные способности и талант, а также накопление знаний, умений, опыта, образования, квалификации, информации, физического и психического здоровья, духовного богатства, всесторонней мобильности работника». Нельзя при этом не отметить замечание академика Л.И. Абалкина [6, с.79] о мировой практике включения в понятие человеческого капитала группы индексов, характеризующих уровень человеческого развития (ИЧС). При этом отмечается, (что является важным) – этот капитал одновременно является экономическим ресурсом.

Хотя приведенные определения во многом несут отголоски прежних идеологических подходов, с упором на декларируемый приоритет личности, ее роль и место в социуме, но в них уже хотя и робко, но обозначено второе восприятие сути категории человеческого капитала – ее экономический ресурс. То есть происходит девальвация личностного понимания этой категории. Именно здесь лежит точка отсчета в отечественном понимании человеческого капитала, все большего отнесения его в соответствие с заданными ментальными лекалами коммерческой, рыночной сущности, определяемой получением прибыли в результате обращения: деньги-товар-деньги, включающие прибыль. Проще говоря, деньги вкладываются индивидуумом в формирование, на базе своей личности, товара «рабочая сила» – его способности к труду. Реализация этого товара – последующий труд человека, в условиях капиталистического рыночного

(именно капиталистического) механизма, приносящий ему сумму денег, превышающую на величину прибыли произведенные ранее этим человеком затраты, что справедливо при условии получения прибыли из средств произведенной прибавочной стоимости – неоплаченной части (эксплуатации) чужого труда. Отсюда вытекает что, сущность человеческого капитала, с определенными допущениями, – это все тот же оборот стоимости: деньги – товар: (персонифицированная способность к труду – рабочая сила – деньги (включающие прибыль)).

Мы полагаем, что человеческий капитал – это коммерческая, рыночная система отношений, в которую включена личность человека, как базовое условие товарной основы этих отношений. Даже из приведенной логики рассмотрения (не говоря о гуманистически-личностном аспекте) следует, что понимание человеческого капитала (именно как капитала в экономическом смысле) не может быть отнесено сугубо к личностной категории. Личность, именно личность, (при «естественном» ходе событий) в контуре оборота стоимости, выполняющая роль «носителя» рабочей силы, сама по себе остается как таковой и не приобретает какую-либо органически иную конфигурацию, подвергаясь, как уже говорилось, лишь некоторым (определим, избыточным) искажениям в содержательном, либо понятийном отношении.

Таким образом, рассмотрение содержательной сущности человеческого капитала с позиций его индивидуально-личностных, да еще психолого-гуманистических позиций, как атрибуты личности, граничит с определенной профанацией, механической подменой научных понятий.

Но, тем не менее, подобные искажающие подходы и на научном, и на практическом уровне имеют место, приобретая в западных моделях характер обоснованных научных истин. Это имеет место и в отечественных методологиях (хотя бы по Л.И. Абалкину в отношении уровня жизни населения).

Апофеозом этого (искаженного) подхода с позиции образования может служить монография Даниеля Кекки «Экономика образования», переведенная с английского языка и рекомендованная в качестве учебника (!) для студентов, бакалавров и магистров экономического профиля российских ВУЗов. При некоторых оговорках, в учебнике определяется: «выбор образования можно рассматривать, как инвестиционное решение, при котором возможности получения текущего дохода приносятся в жертву в обмен на

<sup>2</sup> Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азриляна. – 5 изд. доп. и перераб. – Институт новой экономики, 2002. 2002. с. 343.

<sup>3</sup> Современная экономическая энциклопедия / Г.С. Вечканова, Г.Р. Вечканов. – СПб.: «Лань», 2002. с. 243 (с. 879).

получение более высокого дохода в будущем... основное различие состоит в том, что человеческий капитал воплощается в людях и не может быть перепродан»<sup>4</sup>. Но в определенной мере менее концентрированной с точки зрения отнесения человеческого капитала к личностным компонентам является подмеченная нами ранее справедливость этого лишь при условии возникновения прибыли не из производственных достижений, а из заработной платы (источник – все та же прибавочная стоимость), где и носитель, и производитель товара – способность к труду, реализующая все это в коммерческом, рыночном режиме, являясь, по существу его органичным элементом, что стирает грани рамок отношений: личность – прибыль (рента).

Не будем углублять дальше эту тему и только еще раз оговоримся, что все сказанное в принципе достаточно хорошо известно, но необходимо это известное несколько еще раз утвердить именно в контексте нашего рассмотрения в заданном, пока еще недостаточно освещенном в социально-гуманистическом аспекте проблемы человеческого капитала.

Отметим, что усиление рыночного акцента в «человеческом» наполнении понятия человеческого капитала в стране произошло в унисон с крутым поворотом в сторону рыночной экономики, соответствующим реформированием содержания и условий ее среды, действенной трансформации ментальности в обществе.

При этом имеет место парадокс: несмотря на шаткость первоначального понимания человеческого капитала в форме комплекса личностных характеристик, носящего, мы бы сказали, более образный нежели действительно экономический характер, такой подход, как уже показано, в России упорно сохраняется в разных деталях и поныне, и влечет за собой все те же последствия. За годы внедрения этого, можно сказать экономического, подхода создано поистине бесчисленное количество его формулировок и обобщающего и предметного назначения, но смысловой адекватности так и не достигнуто. Все же следует отметить, что в самое последнее время в нашей лексике напрямую понятие «человеческий капитал» в отношении человека, личности, ее развития, очищаясь от рассмотренной двойственности, возвращая личности ее сущностное понимание и восприятие, стало употребляться

<sup>4</sup> Кекки Даниеле «Экономика образования: человеческий капитал, семья и неравенство: учебник / Даниеле Кекки; перевод с английского под научной редакцией Н. А. Ранневат. – Москва: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2011. 288 с.

в различных аспектах более редко, заменяясь чаще понятиями «ресурс», «потенциал» и даже, как отмечено в одном из стратегических документов термином «талант»<sup>5</sup>. И это справедливо! Можно надеяться, что со снижением увлеченностью аспектами, так называемой «либеральной экономики», сопутствующей ментальности, этот «ренессанс» пойдет и далее.

Некоторые пути дальнейшего развития этих позитивных тенденций будут показаны нами ниже в целом для завершения материала всей статьи.

## ПОНЯТИЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Обратимся теперь ко второму заявленному нами объекту рассмотрения – понятию (категории) «компетенция» с принятых в статье позиций.

И с этим объектом дело обстоит ничуть не проще. В нем, как уже отмечалось, еще более переплетены различные по характеру обстоятельства и процессы, факторы личностного, экономического и иного характера. Для начала обратим внимание, что под компетенцией традиционно было принято понимать совокупность юридически установленных полномочий конкретного органа или должностного лица<sup>6</sup>. Этот термин в таком аспекте достаточно часто используется во многих нормативных правовых актах, причем нормодатель допускает его употребление в различных значениях.

В отличие от человеческого капитала рассматриваемая категория упоминается несколько раз (хотя и без конкретного определения) и в тексте законодательного документа – федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», в том числе при описании результатов образования. Эти моменты придают категории компетенции определенный объективный статус, хотя и не содержат более конкретных ее характеристик и служат исходной позицией для последующих разработок ее сущности и форм именно в образовательно-профессиональном аспекте. Заметим, что в Трудовом кодексе РФ этот термин в данном аспекте напрямую не используется, и в сфере труда компетенция может рассматриваться как проявление квалификации в профессиональной деятельности [7; 8].

Общий ход процесса видоизменений восприятия и использования компетенции примерно такой же, как и для категории человеческого ка-

<sup>5</sup> Указ Президента РФ от 21 июля 2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

<sup>6</sup> Например, статья 385 «Компетенция комиссии по трудовым спорам» Трудового кодекса РФ.

питала – от представления о субъективно-личностном ее содержании, в более образном, нежели действительной научной трактовке, к прагматичности, более технократической композиции в ущерб восприятию с позиций чисто человеческого, личностного аспекта.

Забегая вперед, без предполагаемой по этому поводу аргументации, приведем обыденный пример результатов такого подхода в виде высказывания в средствах массовой информации: «на нашем предприятии имеются много различных компетенций», рекламирует свои достижения руководитель этого предприятия. Но даже специалист, профессионал не совсем может понять о чем, о каком предмете собственно, идет речь. Здесь нужно говорить уже не об образности выражения, не об уходе от личностного его наполнения, а о значительной потере его смысла вообще. К сожалению, спектр имеющихся формулировок в основном лежит в рамках недостаточно действительных, теряющих свою сущность понятий. Некоторые из этих, особо переплетающихся обстоятельств и факторов, были рассмотрены нами и другими авторами ранее, например [9; 10], но все же остались многие нерешенные вопросы сущности и среды ее образования в имеющихся формулировках; их адекватность так и не достигнута.

Не менее аморфно звучат в СМИ и такие слова руководителя одной из образовательных организаций «в нашем ВУЗе мы готовим высоко коммерциализированных специалистов по самым современным, перспективным для экономики компетенциям». Подобных примеров достаточно много, приведем только некоторые из них: студенты отрабатывают компетенции в мастерской; конкурсы World Skills по 20 компетенциям; мастерские, оснащенные по одной из компетенций; должны быть востребованы те компетенции, которые готовятся в учебных заведениях; выбранные обучающимися компетенции; гражданин всю жизнь «прокачивает» разные компетенции; компетенции кафедр и факультетов; носители компетенций; здесь сосредоточены все компетенции; предприятия приобретут новую компетенцию, увеличив выпуск продукции; важно объединить ресурсы и компетенции; все компетенции у авиастроителей есть; человек с одной компетенцией получает одну зарплату, с другой компетенцией – другую зарплату; компетенции отраслей; компетенции в цифровизации помогли малому бизнесу; глобальные, национальные, медицинские, материнские, миграционные и т.п.

компетенции. Как видно, здесь имеются ввиду разные сущности. При этом в стране созданы многочисленные центры компетенций с разным функционалом.

Обратимся все-таки к имеющимся в печати более предметным по рассматриваемому объекту подходам и точкам зрения. Не будем заострять внимание на родственных понятиях компетенция и компетентность: глубинная сущность их, по сути, одна и та же. Отметим лишь важное для нас обстоятельство: и то и другое взято (как и понятие человеческого капитала) из западной лексики и, как почти любой перевод профессиональных терминов, не может дать адекватное отражение полноты оттенков его понимания, употребления в «родной» стихии. Ограничимся лишь общими, широко принятыми в российской лексике их пониманиями, близкими к данным в [11, с. 179]. Прежде всего они не являются тождественными, а, следовательно, не взаимозаменяемы. Содержательно (достаточно условно) *компетенция показывает, что люди делают; компетентность – как они это делают*. Эти характеристики во многом имеют следующие основания: компетенции (по идее) проистекают из знаний, умений и навыков; компетентность – из развития их, вплоть до автоматизма, в виде способности построения из них компетентного исполнения. При этом существует широкий диапазон иных (близких, но не однозначных) формулировок, в основном личностного характера, как некоего комплекса компонентов личности, ее существа.

Показанная аморфность<sup>7</sup>, «плавучесть» исследуемых понятий во многом затрудняет цель, задачу их рассмотрения с наших позиций – эволюции от восприятия личностной сущности к более технократическому, со всеми сопутствующими этому процессу последствиями.

Естественно, основным импульсом значимого усиления, воздействия этих позиций явились процессы изменения ментальности среды их действия в ходе внедрения в стране рыночного, особенно в «либеральном» его исполнении, механизма хозяйствования. Действия общества, его групп, его персоналий сосредоточено главным образом на атрибутах рынка, их поддержке и развитию.

К тому же довольно отрицательно во всем этом сказывается общая склонность делового мышления к часто гипертрофированному восприятию людьми новых веяний. Но, как выразился уже в давние времена один из старейших, умных сотруд-

<sup>7</sup> Аморфность – лишенность четкости и определенности, расплывчатость, бесструктурность.

ников: «всякую мысль можно довести до абсурда». Так и в нашем случае: то, что должно быть обычным методом действия – становится словно бы необходимым абсолютом со всеми последствиями.

Но помимо этих, есть и некоторые другие обстоятельства того же действия, порождающие саму показанную аморфность формулировок понятий. Если при всей сложности понятие «человеческий капитал» имеет достаточно ограниченный конкретно воспринимаемых «контуров» и их детали, то компетенция и компетентность во многом лишены этого именно вследствие многочисленности различных факторов «влияния системного характера на объект, его сущность и отражение в понятии».

Приведем особо значимые, на наш взгляд, из этих факторов, по характеру их воздействия. Отметим, что в принципе все эти факторы в какой-то мере имели место и в иных российских образовательных системах, технологиях, поскольку они по своей сути входят в общий контекст педагогики, дидактики.

К упомянутым факторам относится достаточно во многом безальтернативный курс на сугубо практикоориентированное образование, где постепенно слабеет его основная сущностная цель – формирование личности во всех ее разнообразных богатствах, что и отражено в законодательстве об образовании<sup>8</sup>, а также его опережающая функция [12]. На этом общем фоне можно выделить и более частные процессы: система ЕГЭ, с ее скрытой роботизацией мышления по поводу усвоения и использования полученной информации (о чем мы также не раз говорили [13]), иные подходы, как бы глушащие креативность мысли при структурированном содержании обучения. Как ни странно, к тому же типу факторов можно отнести системы *soil* в их применении к образованию (под чрезмерную востребованность клиентом). Имеют место и другие факторы, где проявление соответствующих обстоятельств имеет пока еще достаточно скрытый, латентный характер.

Возвращаясь к аморфности понятий, обратим внимание, что в образовательно-профессиональном аспекте термин «компетенция» употребляется в законодательстве в единственном

<sup>8</sup> Образование – единый целенаправленный процесс обучения и воспитания, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого и(или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов (ст.2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ).

числе, имея рамочный характер качественной характеристики образовательного развития выпускника<sup>9</sup>, содержащиеся в нем требования могут иметь достаточно широкий спектр назначения и применения в оценке результатов образования, обучения. Во ФГОС, в профессиональных образовательных программах имеет место использование универсальных, общих, профессиональных и других подобных, в том числе предметного вида, компетенций. Практика показала, что разовая оценка результата, степени освоения компетенций вызывает зачастую значительные затруднения.

Все это (и иное подобное, другое) последовательно и «по-тихому» как бы вытесняет истинные, стратегические цели и задачи великого института образования в угоду хоть и значимой, но все же имеющей исторические предельные рубежи, во многом преодолеваемые – философской ментальности рынка, потребления. В результате, по выражению одного из известных педагогов, мы можем получить общество «цивилизованных дикарей». Но это не то, что можно назвать возвращением, обращением к лучшим идеям и к положениям нашего исторического прошлого. Это уже иной подход к креативности в освоении результатов образования, их применения на практике. При всей значимости такого подхода присущий личностным качествам комплекс чувств здесь во многом уже является «обременяющим».

При этом изложенное показывает, что провозглашающаяся в разных декларациях сущность компетентного подхода в образовании (целостная, концептуально единая и разнообразная в способах осуществления методологическая модель, которая направлена на формирование у обучаемых значимых для профессиональной деятельности знаний, навыков, умений, личностных качеств, опыта и как следствие компетентностей) достаточно далека от реальности как в понимании, так и в применении.

Это объясняется во многом, повторим еще раз, заложенной уже в самой существующей реальности аморфности сути компетенции.

## ВЫВОДЫ

Проведенные исследования выявили риски на пути вхождения любого нового термина в российскую понятийно-терминологическую систему. В этом смысле термин «компетенция» в образова-

<sup>9</sup> Заметим, что сами «рамки» могут видоизменяться в зависимости от цели, чем также подтверждается аморфность рассматриваемого понятия.



тельно-профессиональном аспекте характеризуются следующим:

- заимствование и порой чрезмерное употребление термина без серьезного научного и логического осмысления с учетом отечественных традиций;
- подмена в ряде случаев старых терминов новым, использование одного и того же термина с разным значением [14; 15].

Актуальность приведенных рисков подтверждена практикой, причем сказанное можно отнести к часто употребляемым терминам Soft-Skills, Hard-Skills, а также и к ряду других, в том числе экономических, терминов (например, гиг-экономика, гиг-занятость, платформенная экономика, платформенная занятость и т.п.).

По нашему мнению, эти тенденции не могут оставаться без оценочного воззрения, поскольку уже явно видны возможные их отрицательные последствия. Дело осложняется массовостью их проявления и необходимостью противостоять

им, что, как следует из приведенного материала, весьма не легкая задача. Вероятно нужны, как минимум, следующие меры.

Необходимо не только единообразное понимание содержания (хотя бы ощутимого сужения рамок) и толкования (типа консенсуса) данной терминологии, но и закрепление этого консенсуса в форме каких-либо директивного характера или методических (словарных) требований (хотя бы в жестко рекомендуемых формах), особенно в части зарубежных заимствований.

Более жесткие требования к терминологии публикуемых материалов в области современных подходов в экономике, соответствия терминологии принятым требованиям.

Тотальному, обыденному наступлению на действительную обоснованную лексику должна быть и соответствующая тотальная защита (естественно, без традиционных ее избытков). Можно и дальше развивать этот перечень, но вначале надо реализовать хотя бы этот.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Горбенко А.Ю., Демкина Е.В. «Генезис и сущность понятий «ментальность», «социальная ментальность» // *Ежеквартальный рецензируемый, реферируемый журнал «Вестник АГУ»*. 2015;4(169):16.
2. Э. Фромм. Психоанализ и этика. М.: Республика, 1993; 70.
3. Медведева Г.П. Изменение ценности человека в современном российском обществе // *Право и практика*. 2019;(4):269-275.
4. Зуев В.М. Человеческий капитал и личность человека // *Наука и практика*. 2012;1(1):65-74.
5. Хайкин М.М. Эволюция теории человеческого капитала [Электронный ресурс] // URL: <https://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (дата обращения: 28.06.2023).
6. Абалкин Л.И. Стратегический ответ России на вызовы нового века / Л.И. Абалкин, И.А. Погосов, Н.Г. Гловацкая, и др.; Под общ. ред. Л.И. Абалкина. М.: Экзамен. 2004; 73. ISBN 5-946927-80-9.
7. Новиков П.Н. Национальная система квалификаций: проблемы понятийного аппарата (квалификация) // *Актуальные вопросы современной экономики*. 2018;(6).
8. 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).
9. Зайцева О.М., Новиков П.Н. Национальная система квалификаций: проблемы понятийного аппарата (компетенция) // *Актуальные вопросы современной экономики*. 2019;(2).
10. Волошина И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии // *Национальные интересы, приоритеты и безопасность*. М.: 2016;(10):85-97.
11. Кузнецова Е.С. Теоретический анализ научных подходов к понятиям «компетентность» и «компетенция» // *Вестник университета*. 2013;(23):179.
12. Новиков П.Н., Зуев В.М. Опережающее профессиональное образование. М., РГАТиЗ, 2000.
13. Зуев В.М., Гретченко А.И., Мусатова Л.А. Российское высшее образование на перепутье: шаг вперед, два шага назад // *Вестник НГУЭУ*. 2022;(4):10-29.
14. Есенина Е.Ю. Понятийная основа современного профессионального образования / Под общей ред. д.п.н., проф. В.И. Блинова. М.: Издательство «Перо», 2015.
15. Голованова Н.В. Межбюджетные трансферы: многообразие терминов и российская практика // Научно-исследовательский финансовый институт. *Финансовый журнал*. 2018;(2):24-35.

#### REFERENCES

1. Gorbenko A.Y., Demkina E.V. Genesis and essence of the concepts of "mentality", "social mentality". *Quarterly peer-reviewed, refereed journal "ASU Bulletin"*. 2015;4(169):16. (In Russ.).
2. Fromm E. *Psychoanalysis and Ethics*. M.: Respublika. 1993. p.70.
3. Medvedeva G.P. Changing the value of a person in modern Russian society. *Pravo i praktika = Law and Practice*. 2019;4:269-275. (In Russ.).
4. Zuev V.M. Human capital and human personality. *Nauka i praktika = Science and Practice*. 2012;1(1):65-74. (In Russ.).
5. Khaykin, M.M. Evolution of the theory of human capital. URL: <https://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf> (accessed on 28.06.2023).
6. Abalkin, L.I., Pogosov I.A., Glovatskaya N.G., et al. Strategic response of Russia to the challenges of the new century. Moscow: Ekzamen. 2004. p. 73. ISBN 5-946927-80-9. (In Russ.).
7. Novikov P.N. National system of qualifications: Problems of the conceptual apparatus (qualification). *Topical Issues of Modern Economics*. 2018;(6). (In Russ.).



8. 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.).
9. Zaitseva O.M., Novikov P.N. National system of qualifications: problems of conceptual apparatus (competence). *Topical Issues of Modern Economics*. 2019;(2). (In Russ.).
10. Voloshina I.A., Novikov P.N., Zuev V.M. The concept of profession in the composition of professional-labor and educational terminology. *National Interests, Priorities and Security*. 2016;(10):85-97. (In Russ.).
11. Kuznetsova E.S. Theoretical analysis of scientific approaches to the concepts of "expertise" and "competence". *University Bulletin*. 2013;(23):179. (In Russ.).
12. Novikov P.N., Zuev V.M. Advanced vocational education. M., RGATiZ. 2000. (In Russ.).
13. Zuev V.M., Gretchenko A.I., Musatova L.A. Russian higher education at the crossroads: one step forward, two steps back. *Bulletin of NSUEU*. 2022;(4):10-29. (In Russ.).
14. Yesenina E.Yu. Conceptual basis of modern professional education. Ed.by V.I. Blinov. Moscow: Pero Publishing House. 2015. (In Russ.).
15. Golovanova N.V. Interbudgetary transfers: Diversity of terms and Russian practice. *Research Financial Institute. Financial journal*. 2018;(2):24-35. (In Russ.).

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Валерий Михайлович Зуев** – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, лауреат премии Президента Российской Федерации в области образования, Москва, Россия

**Valery M. Zuev** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Honored Scientist of the RSFSR, laureate of the President of the Russian Federation Award in Education, Moscow, Russia



**Петр Николаевич Новиков** – доктор педагогических наук, профессор, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Минтруда России; главный научный сотрудник Центра методологии бухгалтерского учета, Научно-исследовательский финансовый институт Минфина России, Москва, Россия

**Petr N. Novikov** – Dr. Sci. (Pedagog.), Professor, Senior Researcher, Centre for the Development of Professional Qualifications, All-Russian Research Institute of Labor, Russian Ministry of Labor and Social Protection; Chief Researcher, Centre for Accounting Methodology, Financial Research Institute, Russian Ministry of Finance, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0001-5299-181X>  
Novikov\_vgna@hotmail.com



**Марианна Станиславовна Ишина** – кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного регулирования экономики факультета государственного управления экономикой, институт государственной службы и управления РАНХиГС при Президенте РФ, Москва, Россия

**Marianna S. Ishina** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of State Regulation of Economy, Faculty of State Economy Management, Institute of Public Service and Management of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0009-0007-3000-0588>  
marianna.1706@yandex.ru

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*

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

### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Зуев В.М.** – постановка проблемы, разработка общей концепции исследования, обоснование теоретическо-методологических положений и проведение исследования.

**Новиков П.Н.** – определение цели исследования, содержательный анализ и интерпретация полученных результатов, формирование выводов исследования.

**Ишина М.С.** – анализ научной литературы, интерпретация полученных результатов, редактирование исследования.

### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Zuev V.M.** – problem formulation, development of the general concept of the research, substantiation of theoretical and methodological provisions, and conducting the research.

**Novikov P.N.** – definition of the research objective, substantive analysis and interpretation of the research results, formation of the research conclusions.

**Ishina M.S.** – analysis of scientific literature, interpretation of the research results, editing of the study.

*Статья поступила в редакцию 29.08.2023; после рецензирования 20.10.2023, принята к публикации 21.10.2023.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 29.08.2023; revised on 20.10.2023 and accepted for publication on 21.10.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-18-27

УДК 331.5; 331.56

JEL J21; J31

ГЕНДЕРНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ  
И УРОВЕНЬ ОБЩЕЙ БЕЗРАБОТИЦЫ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

М.Е. Баскакова

Институт экономики РАН, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступает гендерная сегрегация занятых по видам экономической деятельности. **Цель** работы состоит в попытке оценить вклад гендерной сегрегации занятых по видам экономической деятельности в формирование различий в уровне общей безработицы женщин и мужчин. **Актуальность** работы определяется необходимостью повышения качества и эффективности профессиональной занятости женщин. **Научная новизна** состоит в раскрытии новых факторов формирования различий в уровне общей безработицы женщин и мужчин. В работе применены **методы** логического анализа, математической статистики и математического моделирования. Уровень гендерной сегрегации по видам экономической деятельности определялся с помощью индекса Дункана. Основные расчеты делались по данным 2017–2019 гг. В ходе исследования были получены следующие **результаты**: масштабное сокращение гендерной сегрегации по видам экономической деятельности с целью уменьшения разрыва между уровнями оплаты труда женщин и мужчин, проводимое только как перераспределение женщин на мужские профессии и виды деятельности, без организации встречного перераспределения мужской рабочей силы, может создать угрозу повышения уровня общей безработицы среди женщин и усиления кадрового голода в высоко феминизированных бюджетных отраслях. Автор делает **вывод** о необходимости проработки альтернативных способов уменьшения разрыва между уровнями оплаты труда женщин и мужчин в экономике, например, повышение престижа и оплаты труда в таких высоко феминизированных бюджетных отраслях, как образование, здравоохранение и наука.

**Ключевые слова:** гендер; гендерная сегрегация; уровень общей безработицы; рынок труда; распределение по видам экономической деятельности; гендерный разрыв оплаты труда.

**Для цитирования:** Баскакова М.Е. Гендерная профессиональная сегрегация и уровень общей безработицы мужчин и женщин. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):18-27. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-18-27.

## ORIGINAL PAPER

GENDER PROFESSIONAL SEGREGATION AND THE LEVEL  
OF GENERAL UNEMPLOYMENT OF MEN AND WOMEN

M.E. Baskakova

Institute of Economics, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is gender professional segregation by type of economic activity. **The purpose** of the paper is to attempt to assess the contribution of gender segregation of employees by type of economic activity to the formation of differences in the level of general unemployment of women and men. **The relevance** of the study is determined by the need to improve the quality and efficiency of women's professional employment. **The scientific novelty** lies in the disclosure of new factors in the formation of differences in the level of general unemployment of women and men. The research **methods** are logical analysis, mathematical statistics, and mathematical modeling. The level of gender segregation by type of economic activity was determined using the Duncan index. The main calculations were made based on data from 2017–2019. The following research **results** were obtained: a large-scale reduction in gender segregation by type of economic activity in order to reduce the gap between the wage levels of women and men, carried out only as a redistribution of women to male professions and activities, without organizing a counter redistribution of male labor forces, may create a threat of increasing the level of general unemployment among women and increasing personnel shortages in highly feminized public sectors. The author **concludes** that it is necessary to develop alternative ways to reduce the gap between the wage levels of women and men in the economy, for example, increasing the prestige and wages in highly feminized public sectors such as education, healthcare, and science.

**Keywords:** gender; gender segregation; general unemployment rate; labor market; distribution by type of economic activity; gender wage gap.

**For citation:** Baskakova M.E. Gender professional segregation and the level of general unemployment of men and women. *Social and labor research*. 2023;53(4):18-27. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-18-27.

## ДИНАМИКА ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РОЛЬ АСИММЕТРИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ НОРМ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН В ЕЕ ФОРМИРОВАНИИ

Начиная с 50-х годов прошлого века и вплоть до 2022 г., гендерная сегрегация по отраслям/видам экономической деятельности (различия распределений работников разного пола по видам экономической деятельности) пусть медленно, но неуклонно увеличивалась, несмотря на экономические кризисы, рост уровня образования и женщин, и мужчин, улучшение условий труда, постепенное снятие запретов на использование труда женщин по целому ряду профессий с неблагоприятными условиями труда, изменение уровня экономической активности женщин и пр. Об этом свидетельствует динамика значения индекса Дункана, который за этот период увеличился с 20,5 до 40,9% и только за 2017–2021 гг. – с 38,9 до 40,0% (рис. 1).

В нашей стране наиболее феминизированными являются деятельность в области здравоохранения и социальных услуг (в 2021 г. женщины составляли 82,2% всех работников), образование (81,5%) и деятельность гостиниц и предприятий общественного питания (66,5%). Суммарно этими видами деятельности была занята каждая вторая работающая женщина (и только 12,8% всех работающих мужчин). Наименее феминизированными были строительство и добыча полезных ископаемых (где доля женщин среди занятых составляла, соответственно, 14,3 и 18,4%). Суммарно этими видами деятельности были заняты 2,3% всех работающих женщин и 12,8% всех мужчин.

Законодательство России создает все предпосылки для формирования симметричных отраслевых профилей занятости женщин и мужчин. Конституция РФ устанавливает равные права и возможности для их реализации женщинам и мужчинам во всех сферах жизнедеятельности, в том числе в сфере труда. Трудовое законодательство РФ содержит положения о запрете дискриминации, в том числе и по признаку пола, и при этом выделяет специальные материнские права, связанные с рождением и кормлением ребенка, но в то же время предоставляет матери и отцу одинаковые права на льготы и преференции, связанные с воспитанием и уходом за ребенком.

Единственной законодательно установленной нормой, предусматривающей различия распределений работающих женщин и мужчин по отраслям, является гендерно асимметричная регламентация занятости в особо опасных и тяжелых условиях

труда. Эта регламентация, изначально задуманная как льгота для женщин, способствующая охране их здоровья и рассматриваемая как позитивная дискриминация, в последние годы некоторыми экспертами маркируется как дискриминация женщин на рынке труда, сокращающая возможности их самореализации. В настоящее время перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, редуцирован до 100 пунктов, и не оказывает решающего влияния на уровень гендерной профессиональной сегрегации. Кроме того, существует тенденция к дальнейшему сокращению этого перечня по мере улучшения условий труда.

Таким образом, гендерная профессиональная сегрегация, в том числе и по видам экономической деятельности, формируется главным образом под воздействием устойчивых и при этом асимметричных социальных норм и представлений об участии мужчин и женщин в профессиональной деятельности, основанных на «естественном», «советском» разделении труда между ними. В рамках этих норм и представлений, для первых профессиональная занятость является единственным полем для самореализации, для вторых, как правило, – дополнительным. При этом женщины, в том числе имеющие оплачиваемую занятость, несут повышенную нагрузку в сфере неоплачиваемого домашнего труда.

Согласно социологическим опросам, в современном российском обществе не подвергается сомнению идея равноправия полов, но на рынке труда до сих пор остаются актуальными стереотипные представления о женщинах и мужчинах как о работниках, о «мужской» и «женской» работе и, соответственно, восприятие отраслей и профессий как преимущественно «мужских» или преимущественно «женских» [1, с. 132], [2].

В соответствии с такими представлениями мужчины в большей степени подходят на роль руководителей, они лучше себя показывают в технических специальностях, физически больше приспособлены для тяжелых и опасных работ. Женщины меньше, чем мужчины подходят на роль руководителей высокого уровня, в большей степени, чем мужчины склонны к поиску более удобных условий труда и режимов занятости, позволяющих сочетать профессиональную деятельность с ведением домашнего хозяйства и воспитанием детей, стабильных занятий, профессий и рабочих мест. При этом молодые женщины считаются ненадежными работниками, поскольку существует высокая вероятность их временного выхода из производственного

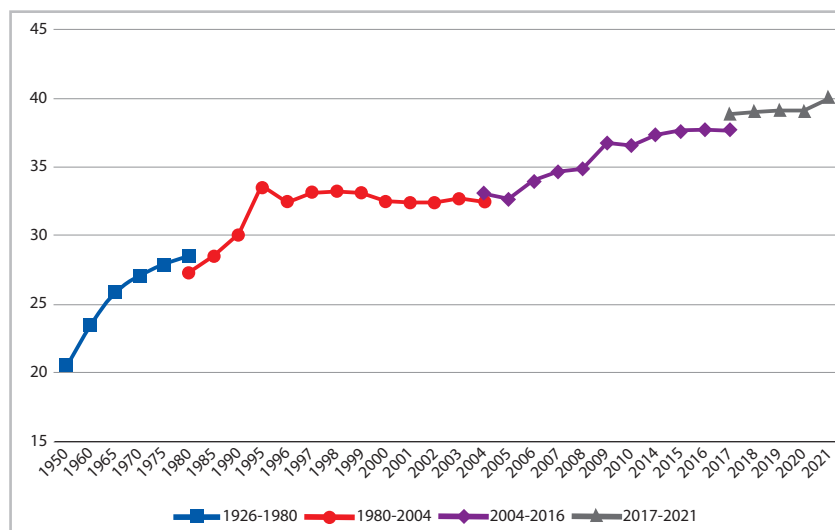


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика индекса гендерной диссимилиации по отраслям/видам экономической деятельности в России (1950–2021 гг.)<sup>1</sup> / Dynamics of the gender dissimilation index by industry/type of economic activity in Russia (1950–2021)

Источник / Source: Труд в РСФСР. Статистический сборник. М.: ЦСУ РСФСР, 1981. с. 22-25, 32-33, Росстат / Works in the RSFSR. Statistical collection – Moscow: CSU of the RSFSR, 1981. pp. 22-25, 32-33, Rosstat.

\* Временной ряд данных, характеризующих распределение женщин и мужчин по отраслям народного хозяйства за 1950-2021 гг., состоит из трех периодов с различающимися методиками расчетов и представления информации. Оценка влияния изменения методик на значения индекса Дункана показала ее несущественность.

процесса из-за рождения ребенка или необходимости ухода за ним [3], [4].

В формировании гендерной профессиональной сегрегации важную роль также играет сложившееся у женщин и мужчин значимое различие (в пользу мужчин) в социальных нормах заработной платы – различие в представлениях о том, что такое для них «хорошая заработная плата», в размерах заработных плат, за которые они согласны работать. Это явление известно давно и описано, например в [5, с. 78-81]. Направление гендерной асимметрии этих норм в течение времени не меняется, но меняется размер различий. Сегодня, по данным Службы исследований HeadHunter, на российском рынке труда, ожидаемая заработная плата женщин при трудоустройстве составляет только 50-70% (в зависимости от профобласти) заработной платы, на которую претендуют при трудоустройстве мужчины [2]. Гендерные различия в социальных нормах заработной платы присущи не только российскому рынку труда. Это явление имеет широкое распространение в экономически развитых и развивающихся странах [6], [7].

Кроме того, при выборе работы мужчины, чаще женщин руководствуются в первую очередь размером оплаты труда [8], [9]. Но предъявляя более высокие требования к размеру оплаты труда, они чаще женщин снижают свои требования к другим параметрам занятости – готовы согласиться на нестабильность рабочего места и/или тяжелые и неблагоприятные условия труда. Женщины же при оценке работы больше ценят ее надежность [10, с. 280]. Они в большей степени, чем мужчины склонны к поиску более стабильных занятий, профессий и рабочих мест, в ряде случаев даже в ущерб размеру заработной платы.

Таким образом происходит дифференциация требований мужчин и женщин к рабочему месту и

его оценке. Важно также и то, что и работодатели при подборе персонала придерживаются сходных взглядов на трудоустройство женщин и мужчин. А в результате на добровольной, а порой и дискриминационной основе формируются та самая гендерная сегрегация – различия в распределении женщин и мужчин по рабочим местам и профессиям.

#### ВЛИЯНИЕ РАЗЛИЧИЙ РАСПРЕДЕЛЕНИЙ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА

В России гендерная сегрегация по отраслям/видам экономической деятельности крайне редко становится самостоятельным предметом исследований. Значительно более популярным сюжетом для них является оценка влияния гендерной профессиональной сегрегации, в том числе сегрегации по отраслям/видам экономической деятельности, на гендерный разрыв в оплате труда.

Действительно, в России, несмотря на законодательно установленный запрет на дискриминацию в оплате труда и более высокий уровень образования женщин, гендерный разрыв в размере заработной платы остается чрезвычайно высоким. В 2021 г. по оценке Росстата он составлял 27,5%, что существенно больше глобальной оценки этого показателя – 22%, которую в 2018 г. представила Международная организация труда<sup>1</sup>. Более того, данные официальной статистики показывают, что в современной России лишь один раз (в 2013 г. по сравнению с 2011 г.) произошло значимое сокращение гендерного разрыва в оплате труда, что возможно стало результатом реформы оплаты труда бюджетных отраслей. Но в последующие годы этот разрыв не имел тенденции к сокращению (рис. 2).

<sup>1</sup> Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. Geneva: ILO; 2018. 159 с.



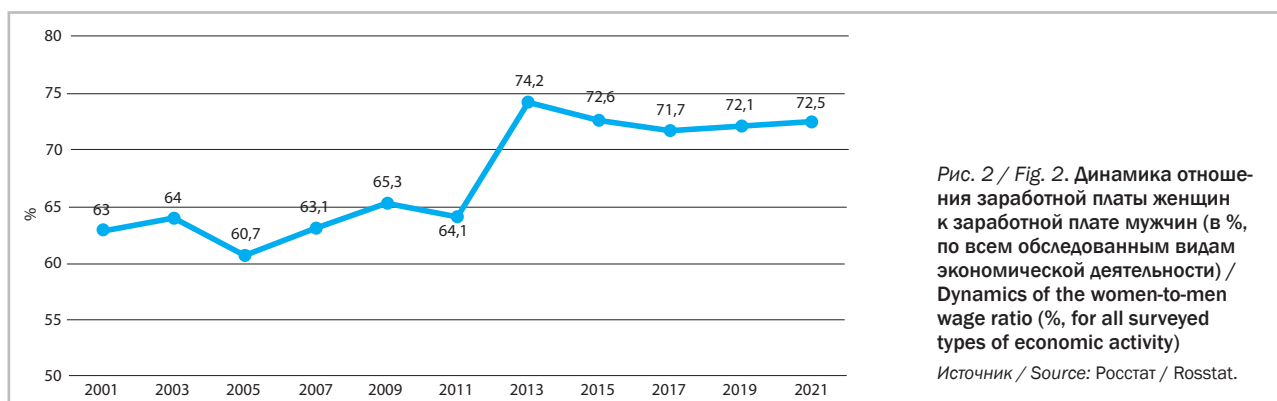


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика отношения заработной платы женщин к заработной плате мужчин (в %, по всем обследованным видам экономической деятельности) / Dynamics of the women-to-men wage ratio (% for all surveyed types of economic activity)

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

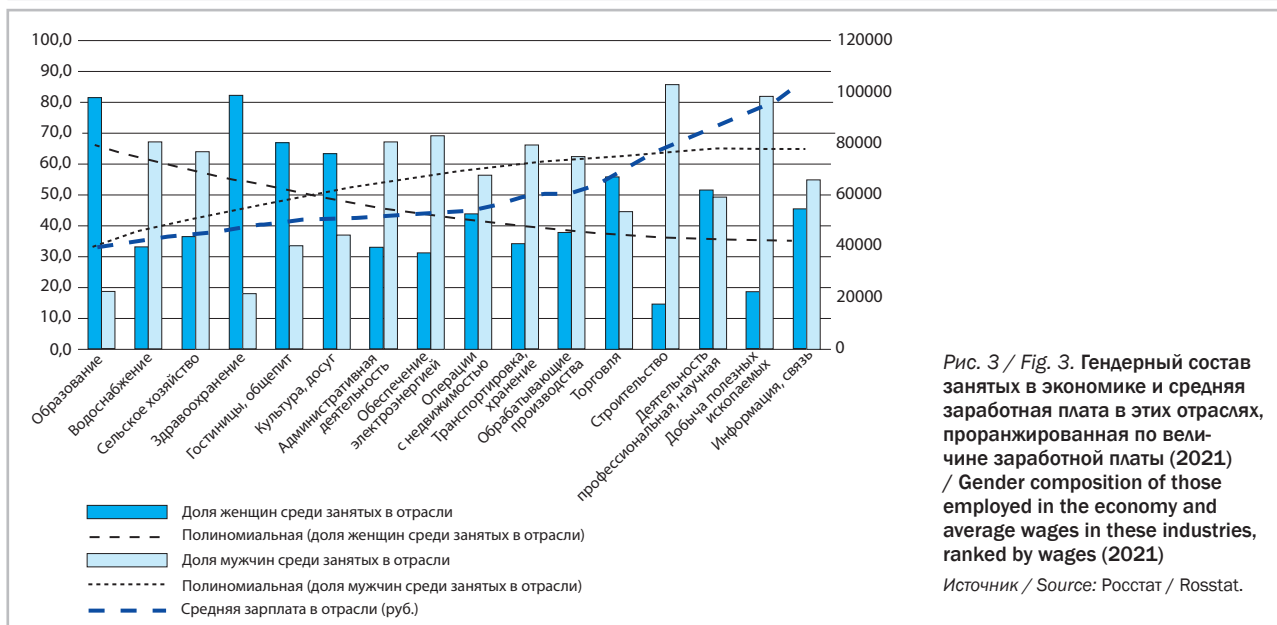


Рис. 3 / Fig. 3. Гендерный состав занятых в экономике и средняя заработная плата в этих отраслях, проранжированная по величине заработной платы (2021) / Gender composition of those employed in the economy and average wages in these industries, ranked by wages (2021)

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

Гендерный разрыв в заработной плате складывается под воздействием многих факторов. Частично она объясняется секторальной, отраслевой и профессиональной сегрегацией, гендерными различиями в уровне образования и продолжительности рабочего времени. В то же время исследователи подчеркивают, что большая часть гендерного разрыва в оплате труда приходится на необъясненные параметры, в число которых входит и дискриминация. При этом результаты расчетов показывают, что ключевым (из наблюдаемых) фактором этого разрыва является отраслевая сегрегация [11], [12], [13], [14], объясняющая около трети этого разрыва [15, с. 281].

Отраслевую/по видам экономической деятельности структуру занятости часто считают горизонтальной, поскольку нельзя выделить отрасли, находящиеся в «подчиненном» положении относительно других [16, с. 52]. Но в то же время существует ярко выраженная их «зарплатная» иерархия, поскольку уровни оплаты труда в них существенно дифференцированы. Самая низкая средняя начисленная заработная плата в 2021 г. была зафиксирована у работников образования –

40 тыс. руб., самая высокая – у тех, кто был занят в области информации и связи – 105 тыс. руб.<sup>2</sup>

Отражение гендерных различий в социальных нормах заработной платы и во взглядах на важность размера заработной платы при трудоустройстве можно увидеть и в особенностях распределений работающих женщин и мужчин по отраслям с разным уровнем оплаты труда. Линии трендов показывают прямую зависимость доли мужчин среди занятых в отрасли и величины средней заработной платы в ней и обратную зависимость этих параметров у женщин (рис. 3).

Разнонаправленное смещение отраслевых профилей занятости женщин и мужчин позволяют говорить, о концентрации женской рабочей силы преимущественно в малооплачиваемых отраслях, мужской – в высокооплачиваемых. Так по данным Росстата в 2021 г. 61,7% работающих женщин были заняты в отраслях/видах экономической деятельности, где оплата труда была ниже средней, рассчитанной по всем видам деятельности. При-

<sup>2</sup> Сведения о заработной плате работников в организациях по категориям персонала и профессиональным группам работников», 2021, Росстат, <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671>



Таблица 1 / Table 1

Распределения работающих мужчин и женщин по видам экономической деятельности с разным уровнем оплаты труда (2021) / Distribution of working men and women by types of economic activity with different wage levels (2021)

Отношение средней начисленной заработной платы в экономических видах деятельности к средней по всем видам деятельности / Ratio of average accrued wages in economic activities to the average for all types of activities	Доля занятых среди всех работников соответствующего пола / Share of employed among all workers of the corresponding sex	
	мужчины / men	женщины / women
Меньше на 20% и более	13,2	30,3
Меньше на 10-20%	11,3	27,3
Меньше до 10%	9,0	4,2
Больше до 10%	36,4	18,8
Больше на 10-20%	0,0	0,0
Больше, чем на 20%	30,1	19,4
Всего	100,0	100,0

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

чем половина из которых была занята самыми малооплачиваемыми видами деятельности (образование, водоснабжение, сельское хозяйство). Среди мужчин доля занятых в отраслях с оплатой труда ниже средней по всем видам деятельности, составляла только 33,5% (табл. 1). Зато 30,1% занятых мужчин были заняты самыми высокооплачиваемыми видами экономической деятельности (по мере увеличения размера средней заработной платы – торговля, строительство, профессиональная/ научная/техническая деятельность, добыча полезных ископаемых, информация и связь), в то время как среди женщин такую занятость имели только 19,4%.

В нашей стране проблема гендерного разрыва в оплате труда впервые была ассоциирована с гендерной отраслевой, профессиональной и должностной сегрегацией еще в 1924 г. Тогда считалось, что преодоление концентрации женщин на малооплачиваемых рабочих местах возможно повышением уровня образования/квалификации женщин и их вовлечением, «где возможно, в те отрасли производства, в которых женский труд не применялся вовсе или применялся в недостаточной мере»<sup>3</sup>.

Сегодня вопрос поднимается вновь, но уже на новом витке социально-экономического развития и в иных формулировках. В Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023-2030 гг.<sup>4</sup>, задачу «повышения роли женщин в развитии общества, улучшение качества их жизни» предлагается решить, в том числе, сокращением дифференциации в оплате труда мужчин и женщин, преодолением

нием профессиональной сегрегации, формированием у девочек и женщин мотивации к овладению техническими и технологическими профессиями и специальностями, то есть теми профессиями и специальностями, которые у населения считаются «мужскими» и лучше оплачиваемыми.

Однако следует иметь в виду, что успешное сокращение гендерной профессиональной сегрегации, проводимое массовой переориентацией женщин на высокооплачиваемые рабочие места преимущественно мужского труда, может иметь целый ряд социально-экономических негативных последствий и, в первую очередь, в виде увеличения уровня общей безработицы среди женщин.

Цель работы состоит в попытке оценить вклад гендерной сегрегации занятых по видам экономической деятельности в формирование различий в уровне общей безработицы женщин и мужчин.

Основной гипотезой работы стало предположение о том, что сложившаяся в России асимметрия распределений профессионально занятых мужчин и женщин по видам экономической деятельности, в которой женщины чаще мужчин оказываются заняты на менее оплачиваемых, но более стабильных рабочих местах, является одной из причин стабильного превышения уровня безработицы мужчин, исчисляемого на основании методологии Международной организации труда (МОТ), над соответствующим уровнем безработицы женщин.

### ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ И МЕТОДЫ АНАЛИЗА ДАННЫХ

Источником информации для проекта стали данные Госкомстата РСФСР и Росстата. Отдельные расчеты делались по данным 2019 г. – последнего предпандемийного года, то есть по данным, не искаженным чрезвычайными обстоятельствами, внешними для экономики.

В работе уровень гендерной сегрегации по видам экономической деятельности определялся с помощью индекса Дункана, основанном на идее сопоставления и количественной оценке различий между распределениями (в нашем случае распределений женщин и мужчин по отраслям/видам экономической деятельности).

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right| \times 100\%,$$

где

$F_i$  – численность женщин, занятых в отрасли  $i$ ;

$M_i$  – численность мужчин, занятых в отрасли  $i$ ;

$F$  и  $M$  – численность женщин и мужчин, занятых в экономике;

<sup>3</sup> См. «Тринадцатый съезд РКП(б), 23-31 мая 1924 г. // «Коммунистическая партия Советского Союза в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК (1898-1986)». Т.3, 1922-1925, 9-е изд., доп. и испр. М.: Политиздат. 1984. С. 284-286.

<sup>4</sup> Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023-2030 гг. Утверждена Распоряжением Правительства РФ 29.12.2022 г. № 4356-р.

$i$  изменяется от 1 до числа, соответствующего количеству отраслей в экономике.

Значение индекса указывает на степень совпадения/несовпадения распределений и может варьироваться в диапазоне от 0% (их полное совпадение) до 100% (абсолютное несовпадение).

Для анализа статистических данных были применены методы логического анализа, математической статистики и математического моделирования.

### ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ УРОВНЕЙ ОБЩЕЙ БЕЗРАБОТИЦЫ

Гендерная асимметрия общей безработицы российскими исследователями рассматривается крайне редко и преимущественно как составной элемент в исследованиях общих проблем безработицы и рынка труда<sup>5</sup> [17]. Отсутствие интереса к этой тематике объясняется достаточно просто – несмотря на более уязвимое положение женщин на рынке труда, Россия, до последнего времени, входила в достаточно малочисленную группу стран, в которых женская безработица, рассчитываемая по методологии МОТ, по своим параметрам уступала мужской. Практически всю более чем тридцатилетнюю историю официальной фиксации параметров общей безработицы, ее масштабы и уровень были гендерно асимметричны в пользу женщин. Только в 2004 г. и период с 2021 г. и по настоящее время, согласно официальным данным, уровень такой безработицы у женщин превышал аналогичный показатель у мужчин. При этом численность безработных женщин все равно оставалась меньше числа безработных мужчин.

При этом на российском рынке труда остаются актуальными проблемы, снижающие возможности полноценной и эффективной занятости женщин. Как показывают исследования, женщины часто сталкиваются с дискриминационными практиками и неформальными барьерами при трудоустройстве, увольнении и иными нарушениями их трудовых прав. Так, например, по данным Федерации независимых профсоюзов России, почти 26% женщин сталкиваются с дискриминацией по признаку пола при приеме на работу [18, с. 17]. Об ограниченных возможностях трудоустройства для женщин, особенно, имеющих малолетних детей, говорит также значительное число женщин не сумевших реализовать свою потребность в оплачиваемой занятости<sup>6</sup>. На эти же проблемы указывает и

частое использование на собеседованиях вопросов о семейном положении, наличии детей и планах на их рождение и др. и отказы в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами претендента на вакансию, которые женщины получают чаще мужчин [19, с.92–94], и более продолжительное среднее время поиска работы у безработных женщин (по данным официальной статистики среднее время поиска работы безработными женщинами в 2021 г. составлял 6,9 месяцев, в то время как у безработных мужчин – 6,8 месяцев), то, что безработица у женщин чаще, чем у мужчин, приобретает застойный характер (в 2021 г. среди безработных женщин 10,3% искали работу 9–12 месяцев, а еще 22,9% более 12 месяцев, а среди мужчин, соответственно, 9,8 и 22,0%). О частоте дискриминационных увольнений женщин свидетельствует тот факт, что в случае беременности почти 25% женщин сталкиваются принуждением к увольнению по собственному желанию через создание неприемлемых условий труда, отказов в переводе на более легкий труд или уменьшение оплаты труда и т.п. [18, с. 19].

В российских исследованиях анализ парадоксального, на первый взгляд, несоответствия положения женщин на рынке труда и направленности гендерной асимметрии уровней общей безработицы, ограничен оценкой влияния на эту ситуацию различий в уровне образования женщин и мужчин. В работе [20] показывается, что более высокий уровень образования российских женщин по сравнению с мужчинами, что при всех прочих равных условиях, предполагает более низкие риски потери работы у всей совокупности работающих женщин по сравнению с мужчинами. И если бы образовательные структуры работающих мужчин и женщин были идентичны, различия уровней их общей безработицы были бы существенно меньше существующих или имели даже обратный знак, т.е. в целом оказались бы более благоприятными для мужчин.

Еще одним фактором формирования различий в уровнях общей безработицы мужчин и женщин в пользу последних, является гендерная сегрегация по видам экономической деятельности. Рассмотрим его подробнее.

### УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ПО ПОСЛЕДНЕМУ МЕСТУ РАБОТЫ)

В отечественных исследованиях тема взаимосвязи отраслевой гендерной сегрегации и уровня безработицы фактически не рассматривается. В зарубежной научной литературе работ, посвященных

<sup>5</sup> Обзор занятости (1991–2000). М.: ТЕИС; 2002. 351 с.

<sup>6</sup> Гендерный профиль социально-экономических проблем столичного региона. М.: ИААК; 2019. 289 с.

Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше по видам экономической деятельности по последнему месту работы (2019 г., в %) / Unemployment rate of the population aged 15 years and older by type of economic activity at the last place of work (2019, %)

	Уровень безработицы / Unemployment rate			Доля занятых в отрасли среди всех занятых соответствующего пола / Share of people employed in the industry among all employees of the corresponding sex		Доля женщин среди занятых в отрасли / Share of women among those employed in the industry
	Всего / Total	Женщины / Women	Мужчины / Men	Женщины / Women	Мужчины / Men	
Всего (по экономике в целом)	4.6	4.4	4.8	100	100	49
Гостиницы и общепит	5.6	5.7	5.4	4	1.4	74
Сельское, лесное хозяйство	5.5	4.7	6	4	7.6	33
Др. виды эк. деятельности	5	6.6	3.5	0	0	47
Торговля	4.8	4.9	4.6	19.7	11.7	62
Строительство	4.7	4	4.9	1.8	11.7	13
Водоснабжение, водоотведение,	4.2	4.5	4.1	0.4	1	30
Операции с недвижимым имуществом	4.2	3.7	4.5	1.5	1.9	44
Обрабатывающие производства	3.8	3.7	3.8	11	17.3	38
Транспортировка и хранение	3.1	3.3	3	4	13.3	22
Добыча полезных ископаемых	2.8	3.9	2.6	0.8	3.7	18
Деятельность профессиональная.	2.8	2.5	3	5.3	6.2	45
Финансы и страхования	2.7	2.7	2.5	3.2	1.4	69
Гос. управление и	2.7	2.4	3	6	7.9	42
Культура, спорт, досуг	2.7	2.4	3.2	2.7	1.3	66
Обеспечение эл. энергией	2.6	2.2	2.8	1.4	3.8	25
Прочие услуги	2.4	2.5	2.2	3.8	1.2	75
Информация и связь	2.2	2.7	1.9	1.3	2.3	35
Образование	2.2	2	3.2	16	3.3	82
Здравоохранение и социальные услуги	1.8	1.8	1.9	13	3.1	80

Источник / Source: Росстат / Rosstat.

этой теме, крайне мало. В одной из них [21] показывается, что гендерные различия среди занятых в отрасли являются основным источником цикличности гендерного разрыва в уровне их безработицы, поскольку во время рецессий уровень безработицы среди мужчин повышается больше, чем среди женщин.

В то же время российская официальная статистика фиксирует большой разброс показателей уровней безработицы по отраслям, а кроме того, значительные различия в уровне безработицы у женщин и мужчин, занятых в одной отрасли.

Здесь стоит сделать одно пояснение по методике расчетов уровней безработицы по отраслям/видам экономической деятельности. Статистический анализ взаимосвязи отраслевой гендерной сегрегации и уровня безработицы имеет ряд особенностей, базирующиеся на специфике расчета уровня безработицы в каждой конкретной отрасли/виде экономической деятельности. Дело в том, что в отличие от показателя уровня общей безработицы, рассчитываемого для всего рынка труда, где в число безработных включаются как имевшие опыт работы, так и не имевшие его, при расчете уровня общей безработицы для конкретной отрасли, принимаются во внимание только те безработные, кто имел опыт работы в этой отрасли.

Как показывает статистика (табл. 2) среди занятых в разных отраслях уровень безработицы и,

соответственно, риск потери работы, варьируется в очень широких пределах. В 2019 г. самый низкий ее уровень был зафиксирован в здравоохранении – 1,8%, самый высокий – среди работников гостиниц и общественного питания – 5,6%. При этом у женщин размах значений этого показателя оказался на много больше (от 1,8% в здравоохранении до 6,6% в «других видах экономической деятельности»), а у мужчин – меньше (от 1,9% в здравоохранении и информационной деятельности до 6,0% при работе в сельском или лесном хозяйстве).

Стремление женщин найти стабильную работу, о чем говорилось выше, наложило свой отпечаток на гендерную сегрегацию по отраслям, если ее анализировать через призму дифференциации отраслей по уровню общей безработицы. Как видно из данных таблицы 2, большинство занятых женщин (57,5%) в 2019 г. занимались такими видами экономической деятельности, в которых уровень безработицы был ниже, чем по экономике в целом, а среди мужчин, доля занятых в этом сегменте, была существенно меньше – 47,5%. Причем оказалось, что наиболее феминизированные отрасли (в которых доля женщин среди занятых составляет 80 и более процентов) одновременно являются отраслями с минимальными рисками потери работы.

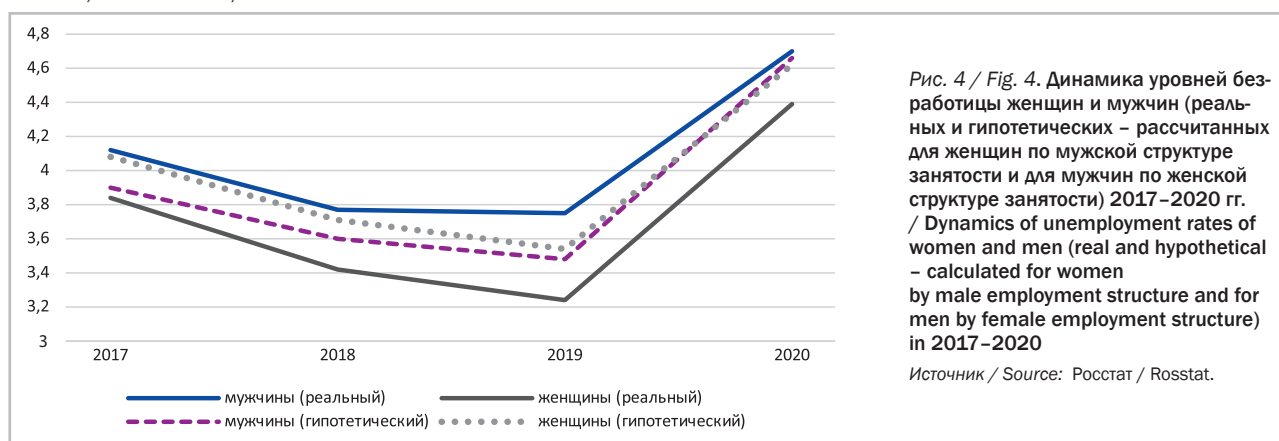
Эта ситуация позволяет предположить, что наблюдаемая асимметрия распределений мужчин и

Таблица 3 / Table 3

Динамика показателей общей безработицы женщин и мужчин (реальных и гипотетических) 2017–2020 гг. / Dynamics of indicators of general unemployment of women and men (real and hypothetical) in 2017–2020

	Уровень общей безработицы / General unemployment rate			
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Мужчины (реальный)	4,12	3,77	3,75	4,70
Женщины (реальный)	3,84	3,42	3,24	4,39
Гендерный разрыв в уровне реальной общей безработицы	0,28	0,35	0,51	0,31
Мужчины (гипотетический)	3,9	3,6	3,48	4,66
Женщины (гипотетический)	4,08	3,71	3,54	4,62
Гендерный разрыв в уровне гипотетической общей безработицы	-0,18	-0,11	-0,06	0,04
Изменение уровня безработицы женщин (относительно его реального уровня) в %	106,3	108,5	109,3	105,2
Изменение уровня безработицы мужчин (относительно его реального уровня) в %	94,7	95,5	92,8	99,1

Источник / Source: Росстат / Rosstat.



женщин по видам экономической деятельности, в которой женщины чаще мужчин оказываются заняты на менее оплачиваемых, но более стабильных рабочих местах, при всех прочих равных условиях, является одним из факторов формирования гендерного разрыва уровней общей безработицы благоприятного для женщин, маскируя таким образом существование дискриминационных практик на рынке труда. Проверим это предположение.

#### ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ СЕГРЕГАЦИИ НА ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В УРОВНЕ ОБЩЕЙ БЕЗРАБОТИЦЫ

Для оценки влияния гендерной сегрегации по видам экономической деятельности на различия уровней общей безработицы женщин и мужчин, было проведено моделирование, которое иллюстрирует изменения уровней общей безработицы мужчин и женщин при диаметральной изменении гендерной сегрегации, то есть в предположении, что распределение (гипотетическое) женщин по видам экономической деятельности соответствует реальному распределению мужчин по видам экономической деятельности, а распределение (гипотетическое) мужчин по видам экономической деятельности соответствует реальному распределению женщин.

Результаты расчетов, проведенных на данных 2017–2020 гг., представлены в табл. 3 и проиллюстрированы (рис. 4). Они показали, что при дости-

жении названных условий и сохранении уровней общей безработицы женщин и мужчин по видам экономической деятельности, произошел бы рост уровня общей безработицы у женщин на 5–9%, в то время как у мужчин этот уровень сократился на 1–7%. В результате гендерный разрыв уровней безработицы не просто сократился, но на период 2017–2019 гг. изменил знак – общая безработица приобрела бы «женское лицо».

В то же время повышение уровня безработицы женщин может стать не единственной проблемой в стремлении сократить гендерный разрыв оплаты труда посредством переориентации женщин на более «доходные» мужские профессии и занятия. Без организации встречной профессиональной мобильности – мужчин на рабочие места «традиционного женского труда» – рынок труда может столкнуться с кадровым голодом в феминизированных бюджетных, но при этом мало оплачиваемых, отраслях. Проблема состоит в том, что подобные рабочие места мало востребованы среди мужчин, поскольку большинство из них, как было показано ранее, при трудоустройстве ориентируются в первую очередь на размер оплаты труда.

Приверженность женщин и мужчин традиционным представлениям о рабочем месте «разводит» их по разным сегментам рынка вакансий, в результате, как правило, мужчины не претендуют



на «женскую» работу, а женщины — на «мужскую» [1], [22].

Представляется, что проблема влияния гендерной отраслевой сегрегации на различия оплаты труда женщин и мужчин состоит не в том, что женщины и мужчины «неправильно распределились» по отраслям, а заниженной оценке труда в бюджетных отраслях [23], [24]. Это не только снижает престиж занятости в них, формирует крайне низкий уровень оплаты труда женщин в экономике, увеличивая различия в оплате труда женщин и мужчин, но и закрепляет кадровую феминизацию в здравоохранении, образовании и культуре.

### ВЫВОДЫ

Проведенный анализ показал, что гендерная сегрегация по отраслям/видам экономической деятельности, начиная с 50-х годов пусть медленно, но неуклонно увеличивалась, что способствовало формированию стабильно высокого разрыва в уровнях заработной платы женщин и мужчин. В последнее время все чаще поднимается вопрос о необходимости сокращения этого разрыва, в том числе за счет преодоления профессиональной сегрегации – повышения занятости женщин в высокооплачиваемых профессиях и видах деятельности, с высокой концентрацией мужского труда.

Однако следует иметь в виду, что переориентация женской рабочей силы на занятие рабочих мест преимущественно мужской занятости, про-

водимая в гомеопатических дозах, не будет способствовать значимому снижению гендерной горизонтальной профессиональной сегрегации и не даст сколько-нибудь существенного сокращения гендерного разрыва в заработной плате. В то же время успешное сокращение гендерной профессиональной сегрегации, в случае массовой переориентации женщин на высокооплачиваемые рабочие места преимущественно мужского труда, проводимой без встречной переориентации мужчин на рабочие места преимущественно женского труда, может иметь целый ряд социально-экономических негативных последствий и, в первую очередь, в виде увеличения уровня общей безработицы среди женщин, изменения гендерной асимметрии уровня общей безработицы на противоположную, формирования нехватки кадров в бюджетных отраслях.

Поэтому представляется целесообразным для сокращения гендерного разрыва в оплате труда в первую очередь обратить внимание на дальнейшее повышение заработной платы в традиционно «женских» бюджетных отраслях (образование, здравоохранение, культура), и особенно в организациях, финансируемых из средств регионального и муниципального бюджетов. Это будет способствовать также росту привлекательности и престижа занятости в таких организациях, повышению качества труда в них, снижению феминизации кадрового состава.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда. *Социологический журнал*. 2003;(3):126-136.
2. Достижимо ли гендерное равенство на рынке труда? 02.03.2020. <https://hh.ru/article/26280> (дата обращения: 2.9.2023).
3. Скиндер Н.В. Стереотипы в сфере занятости как причина гендерной сегрегации. *Философия права*. 2007;(4,23):109-112.
4. Рошин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Препринт WP4/2006/03. М.: ГУ ВШЭ; 2006. 52 с.
5. Антосенков Е.Г., Мищенко В.Т. Текучесть кадров в промышленности и пути ее сокращения. Барнаул. АКИ;1971. 205 с.
6. Roussille N. The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay. 2022; <https://economics.wustl.edu/events/central-role-ask-gap-gender-pay-inequality> (дата обращения: 20.09.2023).
7. Cortes P, Pan J., Pilossoph L., Zafar B. Gender Differences in Job Search and the Earnings Gap: Evidence from Business Majors. IZA DP. 2021;(14373): 63 p. <https://docs.iza.org/dp14373.pdf> (дата обращения: 22.09.2023).
8. Зарплата все равно важнее. Исследовательский центр портала Superjob.ru. (19.08.2021). <https://www.superjob.ru/research/articles/113007/> (дата обращения: 18.09.2023).
9. Высокая зарплата, хорошие условия труда и соцпакет — самое важное при выборе работодателя. Исследовательский центр портала Superjob.ru. 19.11.2019. <https://www.superjob.ru/research/articles/112261/vysokaya-zarplata/> (дата обращения: 20.9.2023).
10. Поплавская А.А., Соболева Н.Э. Удовлетворенность различными аспектами работы мужчин и женщин в России. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2017;(5):271-288.
11. Как преодолеть разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Конфедерация труда России. <http://www.ktr.su/content/news/detail.php?ID=7194> (дата обращения: 08.07.2023).
12. Лукьянова А.Л. Гендерный разрыв в оплате труда: за рамками декомпозиции Оаксаки — Блайндера. Проблемы рынка труда НИУ ВШЭ; 2022; (Препринт WP3/2022/08 Серия WP3):64 с. <http://www.hse.ru/org/hse/wp> (дата обращения 24.06.2023).
13. Albæk K., Larsen M., Thomsen L. Segregation and gender wage gaps in the private and the public sectors: an analysis of Danish linked employer–employee data, 2002–2012. *Empirical Economics*; 2017. Vol. 53 (2):779–802.
14. Blau F.D., Kahn L.M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *NBER Working Paper*. 2016;(21913);75 p.
15. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда. В кн. Заработная плата в России. Эволюция и дифференция., М.: ГУ ВШЭ; 2007. 576 с.
16. Мальцева И.О., Рошин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ; 2006. 294 с.

17. Гимпельсон В.Е., Ощепков А.Ю. Уровень и страх безработицы: есть ли между ними связь? *Экономический журнал высшей школы экономики*. 2011;(15,3):277-314 с.
18. Женщины в профсоюзах: документы, социология, практика. ФНИП; 2023. 95 с. [https://fnpr.ru/upload/iblock/2a4/ny67z3kohn4f759qrjj7fefv17tuit9/Z\\_Henshchiny\\_v\\_profsoyuzakh.pdf](https://fnpr.ru/upload/iblock/2a4/ny67z3kohn4f759qrjj7fefv17tuit9/Z_Henshchiny_v_profsoyuzakh.pdf). (Дата обращения: 2.10.2023).
19. Баскакова М.Е., Соболева И.В., Чубарова Т.В. Социально-экономическая защищенность женщин в сфере труда. *Вестник Института экономики РАН*. 2018;(2):86-100.
20. Баскакова М.Е. К вопросу о влиянии образования на гендерный разрыв уровней общей безработицы в России. *Женщина в российском обществе*. 2021;(3):53-70.
21. Albanesi S., Şahin A. Stefania The Gender Unemployment Gap. *NBER Working Paper*. 2017;(23743):45 p.
22. Григорьева Н.С., Чубарова Т.В. Уйти нельзя остаться: формирование жизненных стратегий женщин, сменивших STEM-профессии. *Женщина в российском обществе*. 2018;(4):71-84.
23. Вишневецкая Н.Т., Шарунина А.В. Межстрановые сопоставления заработной платы медицинских работников. *Вопросы статистики*. 2017;(9):51-63.
24. Синица А.Л. Межрегиональные различия в оплате труда: педагогические работники в муниципальных школах. *Вестник Санкт-петербургского университета. Экономика*. 2019;(35,1):26-49.

#### REFERENCES

1. Kozina I.M. Occupational Segregation: Gender Stereotypes in the Labor Market. *Sociological Journal*. 2003;(3):126-136. (In Russ.).
2. Is gender equality achievable in the labor market? (accessed on 02.03.2020).URL: <https://hh.ru/article/26280> (accessed 2.9.2023). (In Russ.).
3. Skinder N.V. Stereotypes in the Sphere of Employment as the Reason of Gender Segregation. *Philosophy of Law*. 2007;(4):109-112. (In Russ.).
4. Roshchin S.Yu., Solntsev S.A. Who overcomes the “glass ceiling”: vertical gender segregation in the Russian Economy. M.: HSE University. 2006. p. 52. (In Russ.).
5. Antosenkov E.G., Mishchenko V.T. Staff Turnover in Industry and Ways to Reduce It. *BasnauL. AKI*. 1971. p. 205. (In Russ.).
6. Roussille N. The Central Role of the Ask Gap in Gender Pay. 2022. URL: <https://economics.wustl.edu/events/central-role-ask-gap-gender-pay-inequality> (accessed on 20.09.2023).
7. Cortes P, Pan J., Pilossoph L., Zafar B. Gender Differences in Job Search and the Earnings Gap: Evidence from Business Majors. *IZA DP*. 2021;(14373):63. URL: <https://docs.iza.org/dp14373.pdf> (accessed on 22.09.2023).
8. Salary is still more important (19.08.2021). Portal Research Center. Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113007/zarplata-vse-ravno-vazhnee/> (accessed on 20.9.2023) (In Russ.).
9. A high salary, good working conditions and a social package are the most important things when choosing an employer (19.11.2019). Portal Research Center. Superjob.ru. URL: [https://www.superjob.ru/research/articles/112261/vysokaya-zarplata\\_data](https://www.superjob.ru/research/articles/112261/vysokaya-zarplata_data) (accessed on 20.9.2023) (In Russ.).
10. Poplavskaya A.A., Soboleva N.E. Men’s and Women’s Satisfaction with Various Job Aspects in Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2017;(5):271-288. (In Russ.).
11. How to bridge the gender pay gap. Confederation of Labor of Russia. URL:<http://www.ktr.su/content/news/detail.php?ID=7194> (accessed on 08.07.2023). (In Russ.).
12. Lukyanova A.L. Gender Pay Gap: Beyond the Oaxaca—Blinder Decomposition. *Labor market problems*. HSE. 2022. URL:<http://www.hse.ru/org/hse/wp> (accessed on 24.06.2023). (In Russ.).
13. Albæk K., Larsen M., Thomsen L. Segregation and gender wage gaps in the private and the public sectors: an analysis of Danish linked employer–employee data, 2002–2012. *Empirical Economics*. 2017;53 (2):779–802.
14. Blau F. D., Kahn L. M. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *NBER Working Paper*. 2016;(21913):75.
15. Oschepkov A.Yu.. Gender differences in wages. In *Wages in Russia. Evolution and differentiation*. M.: HSE. p. 576. (In Russ.).
16. Maltseva I.O., Roshchin S.Yu. Gender segregation and labour mobility in the Russian labour market. M.: HSE. 2006. p. 296. (In Russ.).
17. Gimpelson V.E., Oshchepkov A.Yu. The Level and Fear of Unemployment: is there a Connection Between Them? *Economic Journal of the Higher School of Economics*. 2011;(3):277-314. (In Russ.).
18. Women in Trade Unions: Documents, Sociology, Practice. FNPR. URL: [https://fnpr.ru/upload/iblock/2a4/ny67z3kohn4f759qrjj7fefv17tuit9/ZHenshchiny\\_v\\_profsoyuzakh.pdf](https://fnpr.ru/upload/iblock/2a4/ny67z3kohn4f759qrjj7fefv17tuit9/ZHenshchiny_v_profsoyuzakh.pdf). (accessed on 02.10.2023). (In Russ.).
19. Baskakova M.E., Soboleva I.V., Chubarova T.V. Social and Economic Protection of Women in the Sphere of Labor. *Vestnik Instituta Ekonomiki Rossiyskoy Akademii Nauk = Bulletin of Institute of Economics of RAS*. 2018;(2):86-100. (In Russ.).
20. Baskakova M.E. On the Impact of Education on the Gender General Unemployment Gap in Russia. *Woman in Russian Society*. 2021;(3):53-70. (In Russ.).
21. Albanesi S., Şahin A. Stefania The Gender Unemployment Gap. *NBER Working Paper*. 2017;(23743):45.
22. Grigorieva N.S. Chubarova T.V. To leave Impossible to Stay: Life Strategies of Women Who Left STEM-professions. *Woman in Russian Society*. 2018;(4):71-84. (In Russ.).
23. Vishnevskaya N.T Sharunina A.V Cross-country Wage Comparisons for Health Workers. *Voprosy Statistiki*. 2017;(9):51-63. (In Russ.).
24. Sinitza A.L. Regional Diversity in Salaries: Teachers in Municipal Schools St Petersburg University. *Journal of Economic Studies*. 2019;(1):26-49. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Марина Евгеньевна Баскакова** – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник Центра политики занятости и социально-трудовых отношений Института 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: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*  
*Conflicts of Interest Statement: The author have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 10.10.2023; после рецензирования 24.10.2023, принята к публикации 25.10.2023.*  
*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 10.10.2023; reviewed on 24.10.2023, accepted for publication on 25.10.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-28-40

УДК: 331.522, 51-77

JEL J23

# ПРИМЕНЕНИЕ НЕПАРАМЕТРИЧЕСКОГО МЕТОДА ДЛЯ АНАЛИЗА ИЗМЕНЕНИЙ НА РЫНКЕ ПУБЛИЧНЫХ ВАКАНСИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ПАНДЕМИИ

А.С. Куць, В.И. Джума

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** работы – идентификация шоковых событий и анализ их влияния на рынок публичных вакансий рабочих. Российский рынок труда в 2023 г. находится в процессе структурной перестройки с связи с дефицитом работников, поэтому проблема разработки подхода для анализа изменения структуры спроса на рынке публичных вакансий является особенно актуальной. **Гипотеза** исследования состоит в том, что поведение работодателей на рынке публичных вакансий рабочих можно описать действиями одного рационального репрезентативного агента. **Методом** исследования является математическое моделирование с помощью непараметрического метода построения экономических индексов. **В результате** работы был получен подход для определения периодов времени, несогласованных со сложившейся структурой спроса, а также способ для оценки степени завышения предлагаемой зарплаты после начала пандемии.

**Ключевые слова:** публичные вакансии; структурные изменения; непараметрический метод; экономические индексы.

**Для цитирования:** Куць А.С., Джума В.И. Применение непараметрического метода для анализа изменений на рынке публичных вакансий под влиянием пандемии. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):28-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-28-40.

## ORIGINAL PAPER

# APPLICATION OF A NONPARAMETRIC METHOD TO ANALYSE CHANGES IN THE PUBLIC VACANCY MARKET INFLUENCED BY THE PANDEMIC

A.S. Kuts, V.I. Dzhuma

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The aim** of the paper is to identify shock events and analyze their impact on the market for public vacancies for workers. The Russian labor market in 2023 is in the process of restructuring due to a shortage of workers, so the problem of developing an approach for analyzing changes in the structure of demand in the public vacancy market is especially relevant. The research **hypothesis** is that the behavior of employers in the public vacancy market can be described by the actions of one representative rational agent. The research **method** is mathematical modeling using a nonparametric method for constructing economic indices. As a **result** of the study, an approach was obtained for determining periods of time that are inconsistent with the existing structure of demand, as well as a method for estimating the degree to which the proposed salary was inflated after the start of the pandemic.

**Keywords:** public vacancies; structural changes; nonparametric method; economic indices.

**For citation:** Kuts A.S., Dzhuma V.I. Application of a nonparametric method to analyse changes in the public vacancy market influenced by the pandemic. *Social and labor research*. 2023;53(4):28-40. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-28-40.

## ВВЕДЕНИЕ

Начало пандемии, введение локдауна и режима нерабочих дней остро отразилось на предприятиях, деятельность которых не предполагает удаленного режима работы сотрудников. Заражение сотрудников коронавирусной инфекцией COVID-19 и выход на больничный не позволило предприятиям эффективно продолжить работу в прежнем режиме. Очевидно, что данные события повлияли на российский рынок труда, а проблемы его транс-

формации в период шоковых событий представляют большой интерес для принятия социально-экономических решений.

Одним из индикаторов ситуации на рынке труда являются публичные вакансии, которые отражают спрос работодателей на дополнительную потребность в работниках. Данная работа посвящена исследованию рынка публичных вакансий на основе данных автоматизированной информационной системы (АИС) «Мониторинг рынка

труда» ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. АИС сводит и агрегирует первичную информацию с трех ключевых российских рекрутинговых онлайн-платформ, размещающих актуальные объявления о вакансиях в разных регионах Российской Федерации: «Работа России», «HeadHunter», «Superjob». На сентябрь 2023 г. содержит более 68 млн вакансий, опубликованных в период с января 2018 г. по август 2023 г.

Собранные вакансии проходят идентификацию и разметку по ключевым параметрам, в том числе тип занятости, требуемый опыт, принадлежность к типовой позиции. При обработке собранных массивов производится дедубликация вакансий – исключение из анализа повторных публикаций объявлений о найме, фактически относящихся к одному вакантному рабочему месту. Для анализа выбрана группа типовых позиций рабочих, поскольку для сотрудников таких профессий нет возможности удаленной работы. Данные представлены в виде месячного набора количества требуемых вакансий и медианы нижней границы (поле «Зарботная плата ОТ» вакансий) предлагаемой заработной платы типовых позиций рабочих в профессионально-квалификационном и региональном разрезе с 2018 по 2023 гг.

Удобным инструментом агрегации для анализа статистики в разрезе широкой номенклатуры является построение экономических индексов для групп укрупненного классификатора. Но стандартные подходы к вычислению индексов такие, как индексы Ласпейреса или Пааше, не учитывают эффекты замещения и изменения структуры спроса, поскольку используют для своего расчета фиксированную потребительскую корзину в базовый или текущий момент времени. Указанную проблему решает непараметрический метод построения экономических индексов Конюса-Дивизиа.

Непараметрический метод основан на теории выявленного предпочтения и позволяет проверять согласованность потребительского поведения с моделью спроса Парето [1, 2]. Согласно модели Парето спрос совокупности домашних хозяйств можно описать с помощью рассмотрения одного рационального репрезентативного агента, максимизирующего свою функцию полезности  $F$  при заданных бюджетных ограничениях. Возникающая при этом задача называется прямой задачей в модели Парето. Обратная задача Парето заключается в нахождении функции полезности  $F$  из некоторого класса функций  $\Phi$  при известных обратных функциях спроса  $P(X)$  такой, чтобы любой вектор  $X \geq 0$  являлся решением задачи:

$$\begin{cases} F(Y) \rightarrow \max, \\ \langle P(X), Y \rangle \leq \langle P(X), X \rangle, \\ Y \geq 0. \end{cases}$$

Если последняя задача имеет решение, то обратные функции спроса называются рационализуемыми в классе функций  $\Phi$ . Однако задача не всегда может иметь решение, поэтому в работе [3] был разработан обобщенный непараметрический метод путем введения показателя нерациональности и алгоритма для его вычисления. Метод позволяет строить экономические индексы Конюса-Дивизиа для статистик, несогласованных с моделью Парето.

Обобщенный непараметрический метод широко применяется для анализа сегментации потребительского рынка [4], для этого вводится понятие отделимости товарных подгрупп. Каждая отделимая подгруппа образует независимый сегмент товарного рынка, который можно рассматривать отдельно от остальных товаров. Свойства отделимости являются важной структурной характеристикой потребительского спроса. Проблемы анализа отделимости исследуются в работах [5, 6]. Также обобщенный непараметрический метод используется для идентификации периодов структурных изменений в исследуемой группе [4, 7].

В рамках данного исследования обобщенный непараметрический метод применен для анализа статистики рынка публичных вакансий. В результате определены периоды, в которые происходили изменения на рынке публичных вакансий рабочих, изучена реакция рынка на них, проведена оценка во сколько раз предлагаемая заработная плата была завышена после начала пандемии, а также построены индексы предлагаемой зарплаты и количества вакансий для выделенных сегментов вакансий рабочих.

#### ОБОБЩЕННЫЙ НЕПАРАМЕТРИЧЕСКИЙ МЕТОД

Непараметрический метод построения экономических индексов был предложен А.А. Шаниным в 1993 г. [8] и основан на теореме Африата-Верияна [9-11]. Метод позволяет проверять согласованность наблюдаемого потребительского поведения с моделью одного рационального репрезентативного агента, который максимизирует свою функцию полезности при заданных бюджетных ограничениях. При этом функция полезности репрезентативного агента выбирается из класса положительно-однородных функций, чтобы она была инвариантна относительно масштабов, т.е. при кратном росте объема потребляемых



товаров значение функции пропорционально увеличивается. Для применения метода необходимы статистические данные – временные ряды  $\{(P^t, X^t)\}_{t=0}^T$ , где  $P^t$  – вектор цен, составленный из совокупности цен на выделенные товары в период времени  $t$ , а  $X^t$  – вектор спроса на эти товары при ценах, установившихся в период времени  $t$ . Если для статистики существует функция полезности из заданного класса, которая отражает поведение выделенного рационального агента, то такая статистика называется *рационализируемой* в этом классе функций. Рационализируемость статистики влечет за собой возможность построения индексов цен и объемов Конюса-Дивизиа.

Однако наблюдаемые статистические данные не всегда можно описать действиями одного рационального репрезентативного агента, а значит нельзя построить индексы. Во-первых, это может быть связано с погрешностями, неизбежно существующими при формировании статистики. Как правило, статистика не содержит полной информации об исследуемом рынке, часть данных не попадают в систему сбора статистики. Кроме того, данные приходят в агрегированном виде, что может служить дополнительным источником ошибок. Во-вторых, на рынке могут происходить изменения предпочтений потребителей под влиянием внешних шоковых событий, таких как пандемия. Механизмы поведения потребителей изменяются, что может привести как к новой сложившейся структуре на исследуемом рынке, так и быть временным отклонением. В-третьих, анализируемый рынок может характеризоваться несколькими группами потребителей с различными предпочтениями. В таком случае корректно использовать модели нескольких рациональных репрезентативных потребителей.

Вопрос введения показателя, измеряющего степень рационализируемости статистики рассматривался в работах [3, 10, 12, 13]. Введение поправочного параметра  $\omega$  расширяет возможности для построения экономических индексов. Минимальный параметр  $\omega \geq 1$ , при котором статистика становится рационализируемой, называется *показателем нерациональности статистики*. Показатель нерациональности отражает степень согласованности статистики с моделью рационального репрезентативного агента, а также служит мерой погрешности, принимаемой при построении индексов Конюса-Дивизиа. Чем выше показатель нерациональности, тем хуже построенные индексы демонстрируют реальную динамику цен и

объемов для агрегируемой группы товаров. Метод построения индексов с введением показателя нерациональности  $\omega \geq 1$  называется *обобщенным непараметрическим*.

Обобщенный непараметрический метод позволяет решать задачу сегментации потребительского спроса (см. пример в [4]). Для этого важно ввести понятие отделимой подгруппы. Пусть задана статистика из  $m$  товаров, и она согласована с моделью Парето одного рационального репрезентативного потребителя, т.е. рационализируема. Подгруппа из  $n < m$  товаров называется *отделимой*, если выполнены следующие условия:

- 1) статистика этой подгруппы товаров также рационализируема,
- 2) статистика из  $m - n + 1$  товаров, составленная из исходной статистики путем замены этой подгруппы на ее индекс, рационализируема.

Формально, это значит, что функция полезности репрезентативного потребителя всех товаров  $F$  представима в виде  $F(X) = F_0(F_1(X_1), X_2)$ , где  $X$  – вектор объемов потребления всех товаров,  $X_1$  – вектор объемов потребления товаров отделимой подгруппы,  $X_2$  – вектор объемов потребления остальных товаров,  $F_1$  – функция полезности репрезентативного потребителя товаров этой подгруппы, а  $F_0$  – некоторая функция полезности из того же класса положительно-однородных функций, из которого функции  $F_1$  и  $F$ .

На основе обобщенного непараметрического метода в статье [7] был предложен метод для определения пар периодов, которые вносят наибольший вклад в величину показателя нерациональности. Предлагается задать нормальный уровень показателя нерациональности, его логарифм обозначим  $\Omega^* \geq 0$ . В результате применения метода получается ориентированный граф, вершинами которого выступают периоды времени рассматриваемой статистики. Утверждается, что исключение всех ребер графа путем исключения вершин-периодов времени приведет к снижению показателя нерациональности ниже уровня  $\Omega^*$ . Такая процедура позволяет выделить небольшое количество временных точек, статистика за которые не согласована с остальной статистикой, а значит в выделенные моменты времени происходили события, приведшие к отклонению наблюдаемой статистики от модели одного рационального репрезентативного агента. Описанный прием будем называть *методом выделения несогласованных пар периодов*.

Стоит отметить, что обобщенный непараметрический метод и его модификации могут быть

применимы не только для анализа статистики, связанной с потребительским спросом. Метод позволяет исследовать структуру обратных функций спроса, т.е. зависимость рыночных объемов потребления от наблюдаемых цен. Такая связь присутствует и на рынке публичных вакансий. Потребителем на рынке публичных вакансий выступает работодатель, имеющий спрос на дополнительную рабочую силу, и он вынужден выставлять предлагаемую зарплату в соответствии с рыночным уровнем. Количество вакансий и предлагаемые зарплаты в разрезе типовых позиций можно интерпретировать как вектор объемов и вектор цен. Поэтому метод, разработанный для анализа потребительского спроса, корректно применять и для анализа изменений на рынке труда. В данной работе в качестве входных данных будет использоваться статистика рынка публичных вакансий  $\{(P^t, X^t)\}_{t=0}^T$  – временные ряды совокупности вектора предлагаемой заработной платы и вектора количества вакансий при заданной зарплате.

#### ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СПРАВЕДЛИВОГО УРОВНЯ ПРЕДЛАГАЕМОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Под справедливым уровнем предлагаемой заработной платы в данном исследовании понимается уровень предлагаемой работодателями зарплаты, согласованный со сложившейся структурой спроса на рынке. С помощью обобщенного непараметрического метода можно прогнозировать уровень предлагаемой заработной платы при заданном количестве вакансий в некоторый период времени. Прогноз уровня предлагаемой заработной платы основан на гипотезе, что в рассматриваемый период предпочтения работодателей на рынке публичных вакансий остались прежними и описываются действиями одного рационального репрезентативного агента.

Пусть имеется статистика публичных вакансий  $S = \{(P^t, X^t)\}_{t=1}^T$ , рационализируемая с показателем нерациональности  $\omega \geq 1$ . Необходимо предсказать вектор предлагаемой заработной платы  $P^0$  при заданном количестве вакансий  $X^0$ , чтобы расширенная статистика  $S \cup \{(P^0, X^0)\}$  также была рационализируема с показателем нерациональности  $\omega$ . Обозначим  $C_{tt} = \langle P^t, X^t \rangle / \langle P^t, X^t \rangle$  – матрицу индексов цен Пааше, где  $\langle \cdot, \cdot \rangle$  – скалярное произведение двух векторов. В [8] было получено, что множество таких векторов  $P^0$  задается системой линейных неравенств:

$$\sigma_t(X^0, \omega) \langle P^0, X^t \rangle \geq \langle P^0, X^0 \rangle \quad t=1, \dots, T, \quad (1)$$

$$\text{где } \sigma_t(X^0, \omega) = \min_{\tau=1, \dots, T} \frac{\omega^2 \langle P^\tau, X^0 \rangle}{C_{t\tau}^*(\omega) \langle P^\tau, X^t \rangle},$$

$$C_{t\tau}^*(\omega) = \max_{\{t_1, \dots, t_k\}} \left\{ \frac{1}{\omega^k} C_{t_1} C_{t_2} \dots C_{t_k} \right\}.$$

Подход позволяет оценить справедливый уровень предлагаемой заработной платы в периоды изменений на рынке публичных вакансий. Различие между наблюдаемой предлагаемой зарплатой и полученной оценкой стоит интерпретировать как премию работникам за трудоустройство и работу в условиях шоковых событий.

#### АНАЛИЗ СТАТИСТИКИ ВАКАНСИЙ РАБОЧИХ С ТРЕБУЕМЫМ ОПЫТОМ РАБОТЫ ОТ 1 ГОДА ДО 3 ЛЕТ

Далее в данной работе проводился анализ вакансий для регионов со средним уровнем доходов населения. Разбивка регионов РФ на 3 группы по уровню доходов приведена в программном комплексе<sup>1</sup>. В средней группе регионов проживает 54% всего населения РФ, в этой группе регионов широко представлен рабочий класс. В рамках исследования оказалось важным рассматривать вакансии вахтовых рабочих отдельно от вакансий, предлагающих работу стандартным методом, так как предлагаемая зарплата в месяц на вахте более высокая, что может быть связано с более длинной продолжительностью рабочего дня и недели.

Для анализа без учета вахты были выбраны 11 востребованных типовых позиций рабочих:

- Контролер станочных и слесарных работ
- Литейщик
- Мастер
- Оператор станка с ЧПУ
- Сварщик
- Сверловщик
- Станочник широкого профиля
- Столяр
- Токарь
- Фрезеровщик
- Шлифовщик.

Логарифм показателя нерациональности всей статистики равен  $\omega = 0.034$ . Здесь и далее в данной работе в качестве показателя нерациональности имеется в виду его логарифм, поэтому далее считаем, что  $\omega > 0$ .

<sup>1</sup> Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ No. 2022619524. "Анализ спроса на потребительский кредит в РФ". Правообладатель: Трусов Николай Всеволодович. Заявка No. 2022618580. Дата государственной регистрации в Реестре программ для ЭВМ 23 мая 2022 г.

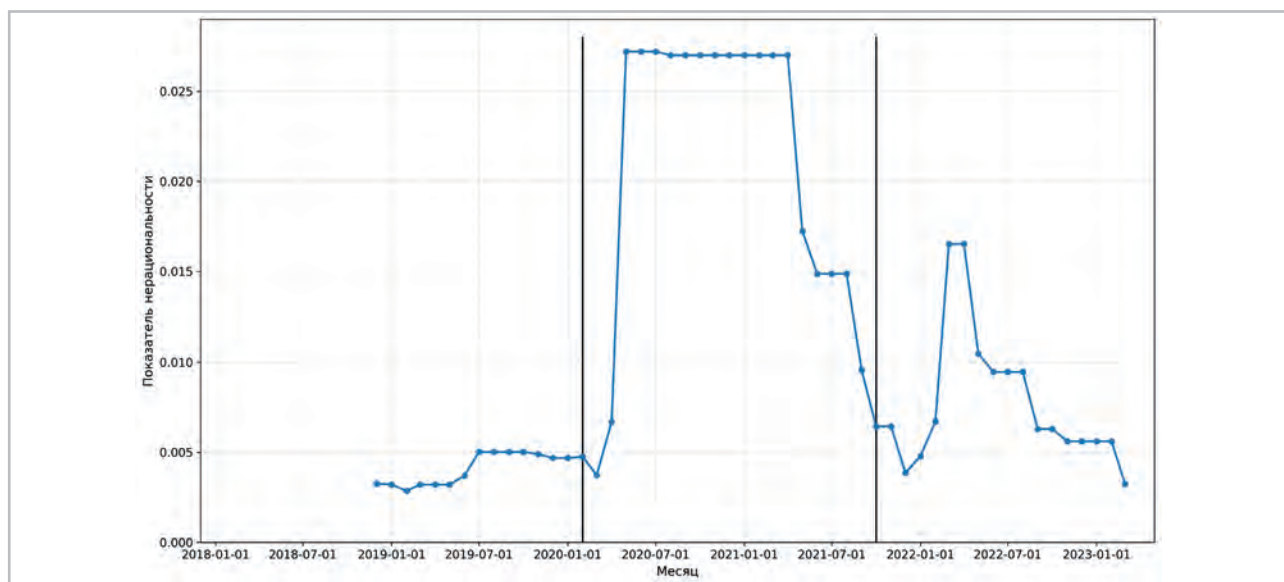


Рис. 1 / Fig. 1. Показатели иррациональности статистики вакансий рабочих с опытом работы от 1 года до 3 лет, рассчитанные методом скользящего окна шириной 12 месяцев. По оси абсцисс откладываются правые границы промежутков, за которые рассчитаны показатели иррациональности / Irrationality indices for the statistics of vacancies of workers with work experience from 1 to 3 years, calculated by the sliding window method of 12 months width. The x-axis shows the right boundaries of the intervals for which the irrationality indices are calculated.

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

С помощью обобщенного непараметрического метода для скользящего временного диапазона шириной 12 месяцев была построена динамика показателя иррациональности для статистики публичных вакансий рабочих с опытом работы 1-3 года без учета вахты (рис. 1). Начало и конец диапазона последовательно сдвигались на 1 месяц вперед, а на график наносился логарифм показателя иррациональности статистики за 12 месяцев в зависимости от правой границы временного диапазона. На рис. 1 виден резкий рост показателя иррациональности с начала пандемии в РФ, в мае 2020 г., а также скачок в марте 2022 г. Как только в рассматриваемый диапазон попадает май 2020 г., показатель иррациональности статистики вырастает до уровня 0.027. Это означает, что статистика за указанный промежуток плохо согласуется с моделью одного рационального репрезентативного агента, что дает основания для более детального исследования изменений, произошедших после начала пандемии.

Временной диапазон всей статистики разбивается на три периода: допандемийный – с января 2018 г. по февраль 2020 г., пандемийный – с марта 2020 г. по октябрь 2021 г. и послепандемийный – с ноября 2021 г. по март 2023 г.

Последовательно выделим периоды, вносящие большой вклад в показатель иррациональности статистики. Для этого воспользуемся методом выделения несогласованных пар периодов.

Если задать нормальный уровень показателя иррациональности  $\Omega^* = 0.025$  и применить ука-

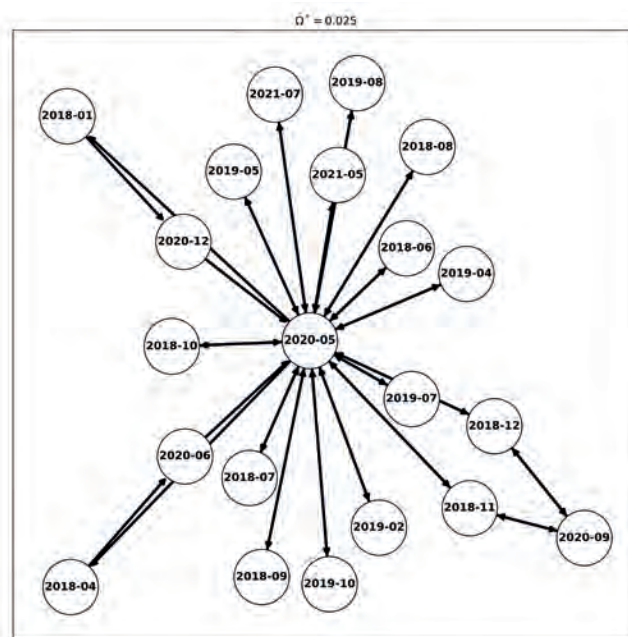


Рис. 2 / Fig. 2. Граф несогласованных пар периодов для статистики вакансий рабочих с опытом работы от 1 года до 3 лет / Graph of inconsistent pairs of periods for statistics of vacancies of workers with work experience from 1 to 3 years.

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

занный метод, получается ориентированный граф, изображенный на рис. 2. Вершинами графа являются месяцы исходной статистики, а ребра между вершинами указывают на несогласованность между месяцами с точки зрения гипотезы рационального репрезентативного агента. Для исключения всех ребер графа достаточно исключить всего лишь четыре вершины: май, июнь, сентябрь и декабрь 2020 г., а значит исключение этих периодов из статистики должно привести



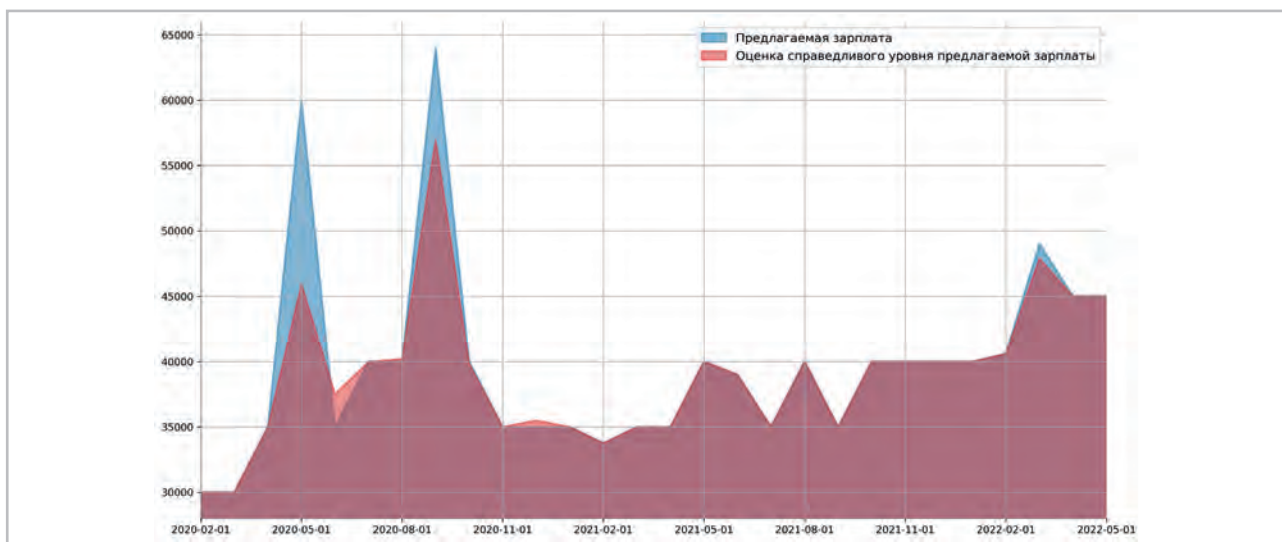


Рис. 3 / Fig. 3. Оценка справедливого уровня нижней границы предлагаемой зарплаты для токарей с опытом работы от 1 года до 3 лет / Estimation of the fair level of the lower limit of the proposed salary for turners with work experience from 1 to 3 years.

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

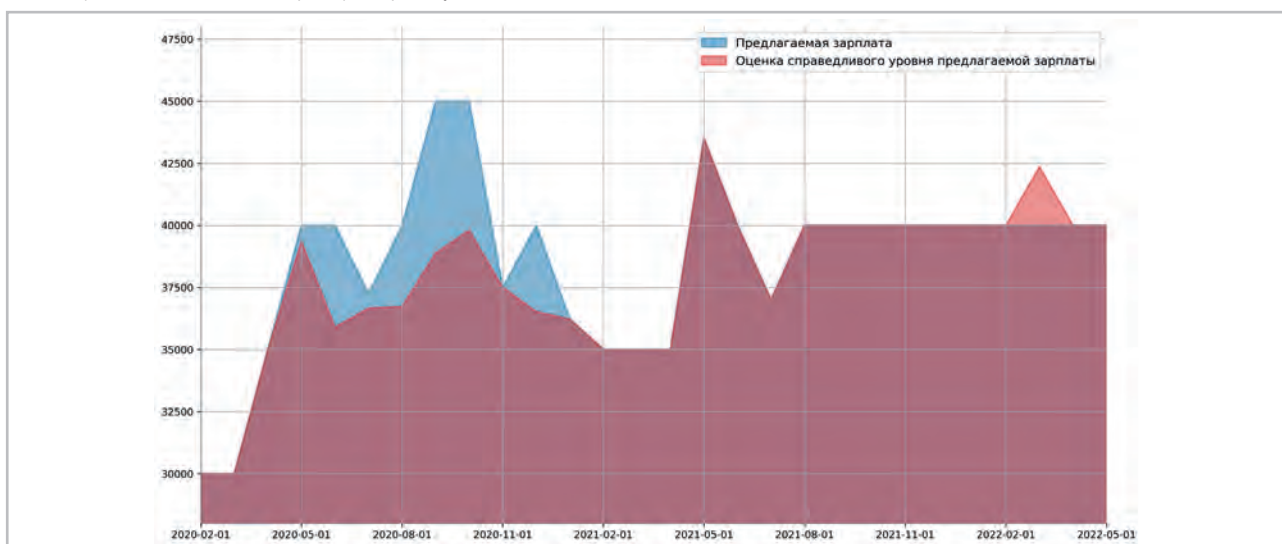


Рис. 4 / Fig. 4. Оценка справедливого уровня нижней границы предлагаемой зарплаты для сварщиков с опытом работы от 1 года до 3 лет / Estimation of the fair level of the lower limit of the proposed salary for welders with work experience from 1 to 3 years.

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

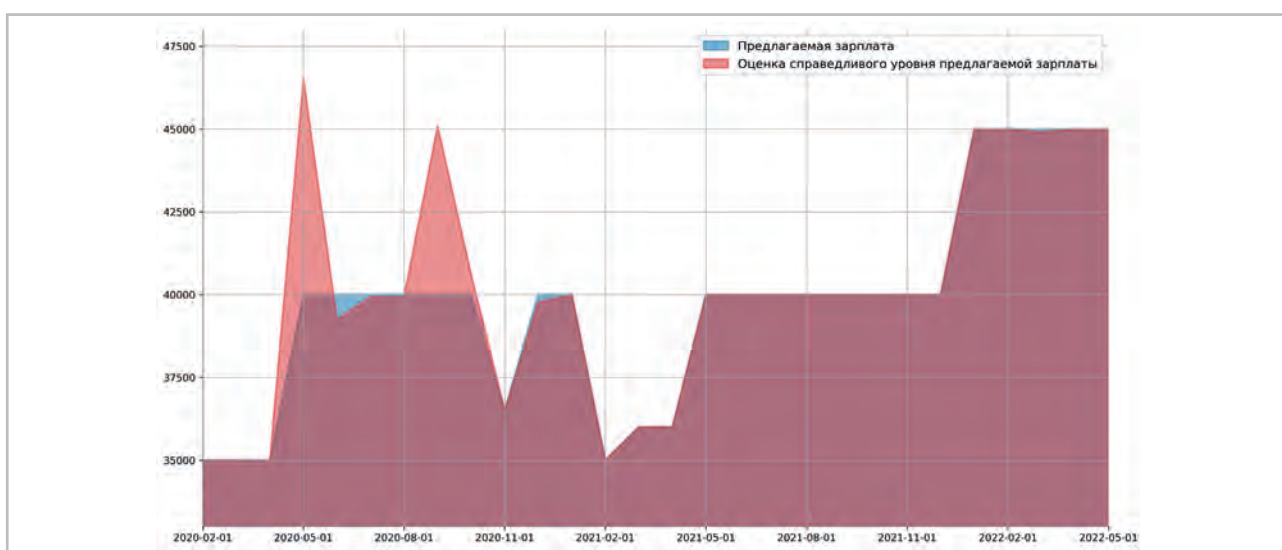


Рис. 5 / Fig. 5. Оценка справедливого уровня нижней границы предлагаемой зарплаты для операторов станка с ЧПУ с опытом работы от 1 года до 3 лет / Estimation of the fair level of the lower limit of the proposed salary for CNC machine operators with work experience from 1 to 3 years.

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



к снижению показателя нерациональности статистики до уровня  $\Omega^*$ . Действительно, после исключения показатель нерациональности статистики снизился с  $\omega=0.034$  до 0.024. Постепенно понижая нормальный показатель нерациональности и применяя метод выделения несогласованных пар периодов, можно выбрать периоды, исключение которых приводит к дальнейшему снижению показателя нерациональности исходной статистики. Оказалось, что исключение из статистики периодов с мая по октябрь 2020 г., декабря 2020 г. и марта 2022 г. снижает показатель нерациональности статистики до уровня  $\omega=0.012$ . В результате группу вакансий рабочих без вахты с требуемым опытом от 1 года до 3 лет можно считать рационализируемой, а высокое значение показателя нерациональности связано с началом пандемии.

В результате анализа исходных данных был выявлен резкий рост нижней границы предлагаемой зарплаты в выделенные периоды. Поэтому возникла задача оценки справедливого уровня предлагаемой заработной платы, исходя из гипотезы рационального репрезентативного агента

$$\left\{ \begin{array}{l} \|P - P^\theta\|^2 \rightarrow \min \\ \sigma_t(X^\theta, \Omega^*) \langle P, X^t \rangle \geq \langle P, X^\theta \rangle \quad t=1, \dots, T \\ P \geq 0, \end{array} \right. \quad (2)$$

где  $\sigma_t(X^\theta, \omega) = \min_{\tau=1, T} \frac{\omega^2 \langle P^\tau, X^\theta \rangle}{C_{t\tau}^*(\omega) \langle P^\tau, X^t \rangle}$ ,

$$C_{t\tau}^*(\omega) = \max_{\{t_1, \dots, t_k\}} \left\{ \frac{1}{\omega^k} C_{t_1} C_{t_2} \dots C_{t_k \tau} \right\}.$$

Задача (2) является задачей квадратичного программирования и заключается в нахождении вектора предлагаемых зарплат с положительными компонентами – предлагаемыми зарплатами типовым позициям рабочих. При этом для решения задачи должно быть выполнено условие (1), т.е. добавление к статистике временной точки со скорректированной зарплатой не должно приводить к повышению показателя нерациональности выше нормального уровня  $\Omega^*$ . Минимизируемый функционал говорит о том, что оценка зарплаты должна быть близка к наблюдаемому вектору предлагаемых зарплат.

Последовательно решив задачу (2) по отдельности для периодов  $\theta$  с мая по октябрь 2020 г., декабря 2020 г. и марта 2022 г., были получены оценки нижней границы справедливого уровня предлагаемой зарплаты рабочих (рис. 3–5).

Согласно модели нижняя граница предлагаемой зарплаты для токарей завышена на 30% в мае

2020 г.: с 46 тыс. до 60 тыс. рублей, на 12% в сентябре 2020 г.: с 57 тыс. до 64 тыс. рублей (рис. 3). Для сварщиков нижняя граница предлагаемой зарплаты в сентябре 2020 года завышена на 15,7%: с 38,9 тыс. до 45 тыс., а в марте 2022 г. занижена на 5,6%: на 2,4 тыс. руб. (рис. 4). При этом наблюдается занижение предлагаемой зарплаты для операторов станка с ЧПУ до 15% (рис. 5). Для остальных типовых позиций рабочих оценка справедливого уровня предлагаемой зарплаты после начала пандемии близка к наблюдаемым значениям в статистике.

После оценки уровня предлагаемой зарплаты снизились показатели нерациональности для выделенных периодов статистики: для пандемийного периода с марта 2020 г. по октябрь 2021 г. показатель нерациональности  $\omega=0.028$  снизился до 0.012, для послепандемийного – с  $\omega=0.006$  до  $\omega=0.005$ . Показатель нерациональности допандемийного периода остался равен  $\omega=0.005$ . Показатель нерациональности всей статистики снизился до уровня  $\omega=0.012$ .

В итоге помощью обобщенного непараметрического метода построения индексов была проведена оценка степени завышения предлагаемой зарплаты рабочим, в связи с возросшим спросом на рабочих стандартным методом работы после начала пандемии в России. Этот результат может быть полезен для планирования фонда оплаты труда на дополнительную рабочую силу в условиях дефицита специалистов на рынке.

Статистика вакансий рабочих вахтовым методом имеет показатель нерациональности  $\omega=0.066$ , что примерно в два раза выше, чем для группы типовых позиций без учета вахты  $\omega=0.034$ . Исключение несогласованных периодов позволило снизить показатель нерациональности статистики только до уровня 0.04, а для достижения приемлемого уровня 0.02 необходимо исключить много периодов, не связанных между собой. Делаем вывод, что группа вакансий рабочих на вахте с опытом 1-3 года нерационализируема, и при этом избыточную нерациональность нельзя объяснить изменениями в конкретные промежутки времени.

Далее интересно изучить взаимосвязь публичных вакансий вахтовым методом и стандартным методом для рабочих с требуемым опытом от 1 года до 3 лет.

Были проанализированы две модели. В первой рассмотрены 18 типовых позиций: 11 типовых позиций рабочих без вахты и 7 типовых позиций на вахте. Показатель нерациональности такой статистики  $\omega=0.096$ . Исключение периодов с мая

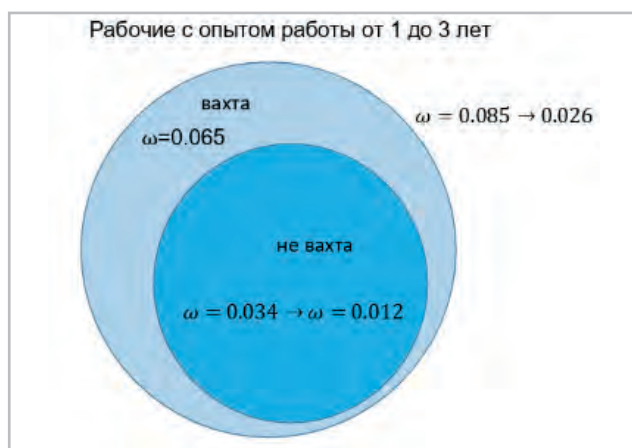


Рис. 6 / Fig. 6. Модель рынка публичных вакансий рабочих с опытом от 1 года до 3 лет / Model of the public vacancy market for workers with work experience from 1 to 3 years.

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

по октябрь 2020 г., декабря 2020 г., марта и апреля 2022 г. и периода с января по март 2023 г. позволяет снизить показатель нерациональности до уровня  $\omega=0.025$ .

Однако, как было получено ранее, группу типовых позиций рабочих без вахты с опытом работы от 1 года до 3 лет можно считать рационализируемой, а значит корректно рассматривать индекс этой группы среди типовых позиций рабочих на вахте. Во второй модели была рассмотрена статистика из 8 позиций: 7 типовых позиций рабочих на вахте и одной позиции-индекса рабочих без вахты:

- Мастер (вахта)
- Оператор станка с ЧПУ (вахта)
- Сварщик (вахта)
- Сверловщик (вахта)
- Токарь (вахта)
- Фрезеровщик (вахта)
- Шлифовщик (вахта)
- Индекс 11 позиций рабочих не вахты.

Показатель нерациональности такой статистики  $\omega=0.085$ . Исключением периодов с мая по октябрь 2020 г., с марта по апрель 2022 г., января 2023 г. и марта 2023 г. удастся снизить показатель нерациональности до уровня  $\omega=0.026$ . Получаем, что группа вакансий рабочих со стандартным методом работы и требуемым опытом работы от 1 года до 3 лет отделима от группы всех публичных вакансий рабочих с аналогичным опытом. Вторая модель видится предпочтительной (рис. 6).

Поведение предприятий на рынке публичных вакансий рабочих с опытом от 1 года до 3 лет без вахты описывается действиями одного рационального репрезентативного агента. Значит, группа типовых позиций рабочих без вахты составляет группу взаимозаменяемых и взаимодополняемых вакансий. Работник с опытом рабо-

ты от 1 года до 3 лет имеет возможность сменить одну профессию на другую после приобретения требуемых навыков. Если работник рассматривает вахтовый метод как вариант трудоустройства, то среди вахтовых типовых позиций у него имеется альтернатива в виде отдельной группы рабочих со стандартным методом работы.

Ниже построены графики динамики индексов предлагаемой зарплаты (рис. 7) и индекса количества вакансий (рис. 8) для отдельной группы типовых позиций рабочих с опытом от 1 года до 3 лет со стандартным методом работы и для всех позиций.

С начала 2018 г. нижняя граница предлагаемой зарплаты рабочим выросла в 2 раза, с 24 тыс. до 50 тыс. руб., для стандартного метода работы и в среднем с 30 тыс. до 60 тыс. руб. для всех методов работы. При этом стремительно растет спрос на рабочих, начиная с ноября 2019 г., в первую очередь благодаря вакансиям на вахте. После начала пандемии, с мая по октябрь 2020 г., резко выросла потребность в дополнительной рабочей силе стандартным методом. Заболевшие рабочие были вынуждены уйти в карантин, а предприятиям было необходимо срочно найти работников на их места. Резко возросший спрос на рабочих при ограниченном предложении сопровождался ростом предлагаемой зарплаты до уровня, предлагаемого на вахте. Стоит отметить, что трудоустройство сотрудников вахтовым методом становится все более популярным среди работодателей: с марта 2021 г. более половины всех вакансий рабочих с опытом от 1 года до 3 лет приходится на вахту, а в апреле 2022 г. доля вакансий на вахте достигала 70%. В мае 2021 г. наблюдается провал в спросе на рабочих, его можно объяснить нерабочими майскими праздниками с 1 по 10 мая в связи с ростом заболеваемости в рамках пандемии. За короткий рабочий месяц предприятия снизили активность по найму. Предприятия, которым срочно требовались рабочие, были вынуждены повышать уровень предлагаемой зарплаты.

#### ОПИСАНИЕ СТРУКТУРЫ РЫНКА ПУБЛИЧНЫХ ВАКАНСИЙ РАБОЧИХ

В данном разделе изучалась взаимосвязь вакансий рабочих с различным опытом работы и с разным методом трудоустройства: вахтовым или стандартным методом работы.

В ходе анализа оказалось, что статистика рынка публичных вакансий рабочих без опыта работы рационализируема с низким показателем нерациональности  $\omega=0.021$ . Выделение несогла-

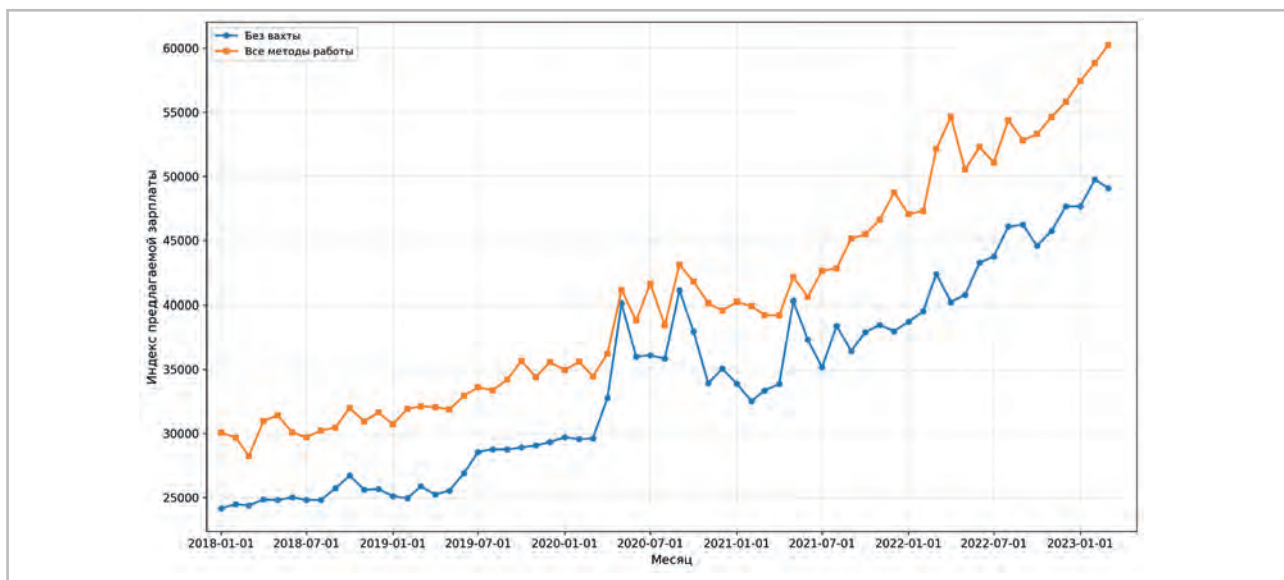


Рис. 7 / Fig. 7. Индекс нижней границы предлагаемой зарплаты для рабочих с опытом работы от 1 года до 3 лет / Index of the lower limit of the proposed salary for workers with work experience from 1 to 3 years.

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

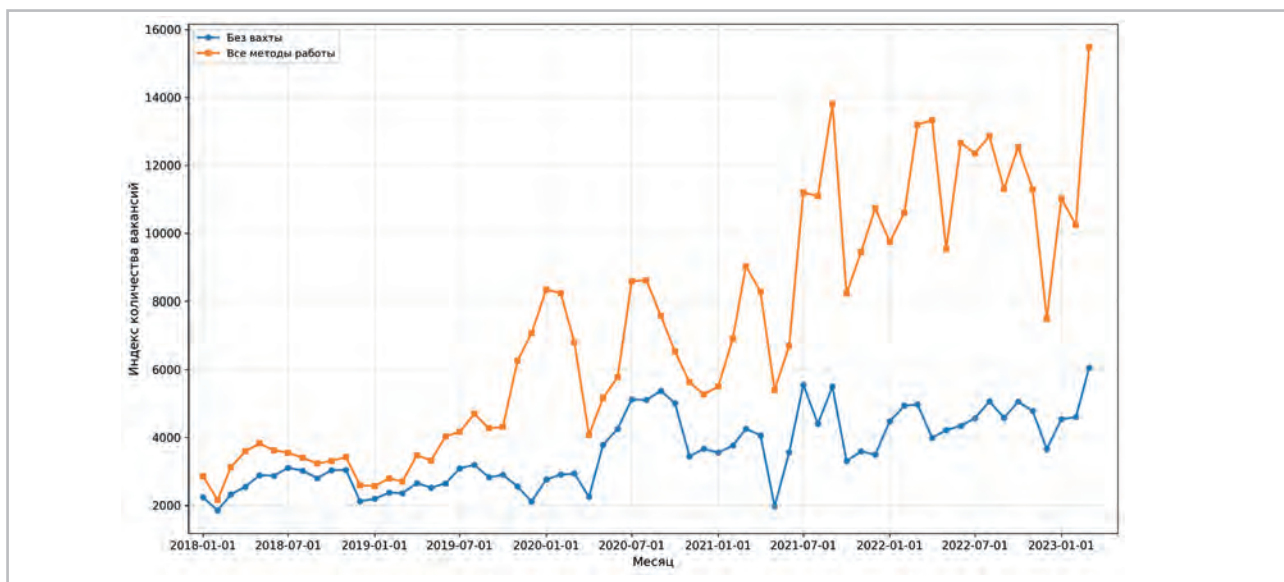


Рис. 8 / Fig. 8. Индекс количества вакансий для рабочих с опытом работы от 1 года до 3 лет / Index of the number of vacancies for workers with work experience from 1 to 3 years.

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

сованных периодов для снижения  $\omega$  не привело ни к какому результату. Действия работодателей на этом рынке хорошо согласованы и имеют устоявшуюся структуру. Стоит отметить, что без опыта работы требуются рабочие только на стандартный способ занятости, на вахту работодатели готовы нанимать только опытных рабочих.

К тому же было получено, что статистика публичных вакансий рабочих без учета вахты с опытом работы от 3 лет имеет схожую структуру со статистикой вакансий с опытом от 1 года до 3 лет. Объединенная статистика вакансий рабочих с опытом работы без учета вахты имеет показатель нерациональности  $\omega=0.049$ . При этом после исключения из статистики промежутка с мая 2020 г.

по декабрь 2020 г. показатель нерациональности снижается до уровня  $\omega=0.015$ . Поэтому рынок таких рабочих можно описать действиями одного рационального репрезентативного агента, а избыточный уровень нерациональности объясняется изменениями, связанными с шоковым событием – началом пандемии.

На рис. 9 видим, что за промежуток с 2018 г. по 2023 г. нижняя граница предлагаемой зарплаты рабочим с опытом выросла в 2,1 раз, с 23,6 тыс. до 48,8 тыс. руб. При этом зарплата рабочим без опыта росла более медленными темпами, в 1,9 раз, с 19,1 тыс. до 36 тыс. руб. Из динамики индексов количества вакансий (рис. 10) наблюдаем рост спроса на рабочих с опытом работы, примерно в



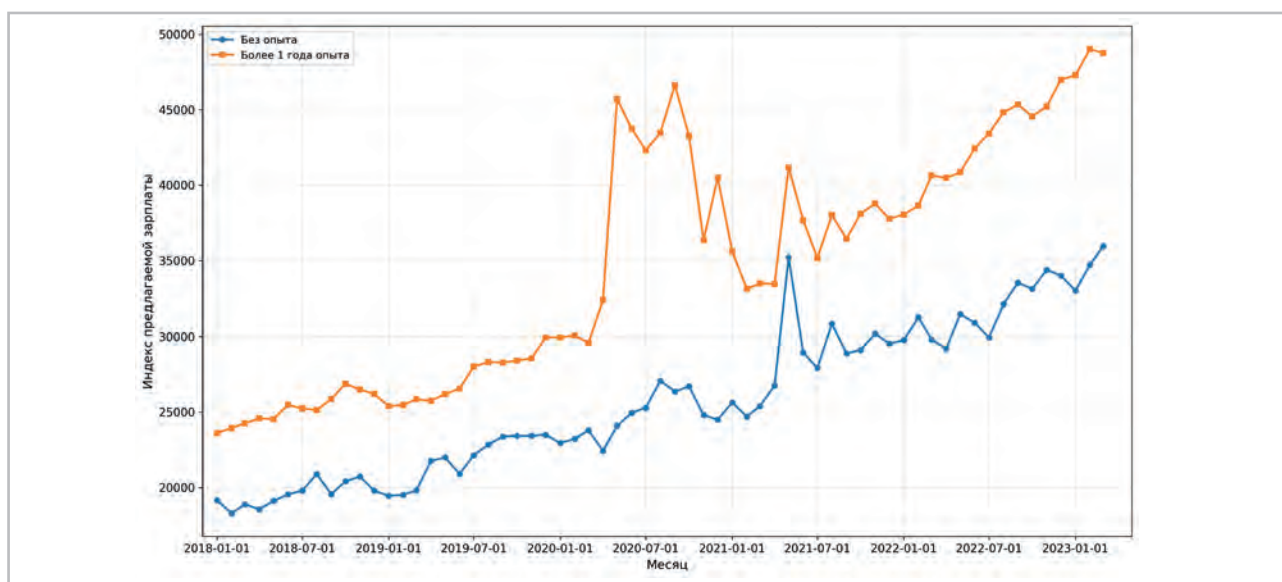


Рис. 9 / Fig. 9. Индекс предлагаемой зарплаты для рабочих стандартным методом работы в зависимости от требуемого опыта работы / Index of the proposed salary for standard method workers based on required work experience.

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

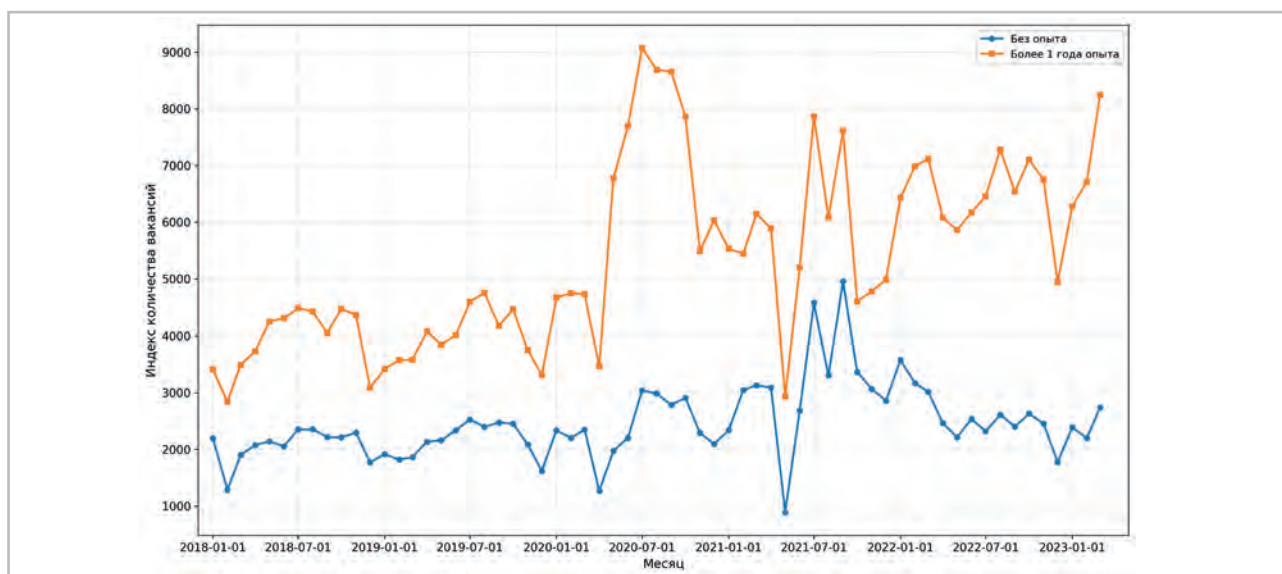


Рис. 10 / Fig. 10. Индекс количества вакансий для рабочих стандартным методом работы в зависимости от требуемого опыта работы / Index of the number of vacancies for standard method workers based on required work experience.

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

2 раза с 2018 г. При этом количество вакансий рабочих без опыта работы выросло незначительно, примерно на 25%.

Рынок публичных вакансий рабочих без опыта оказался устойчив к пандемии, темпы роста предлагаемой заработной платы сохранились на прежнем уровне. Такой же результат отражает показатель нерациональности статистики, он оказался довольно низким без исключения каких-либо периодов.

Пандемия отразилась на рынке публичных вакансий рабочих с опытом. Изменилась структура поведения предприятий, их действия с мая по декабрь 2020 г. нельзя описать одним рациональным репрезентативным агентом. Однако с начала 2021 г.

ситуация стабилизировалась, структура поведения предприятий на рынке публичных вакансий осталась аналогичной, как была до пандемии.

Стоит отметить, что опытный рабочий при поиске работы невахтовым методом может рассматривать вакансии, не требующие опыта работы, и может сделать выбор в их пользу в зависимости от условий и оплаты труда. Поэтому рационализируемую группу публичных вакансий рабочих без опыта работы стоит рассматривать, как опцию к вакансиям рабочих с опытом. В рамках модели к статистике вакансий с опытом работы от 1 года была добавлена еще одна типовая позиция в виде индекса предлагаемой зарплаты и количества вакансий статистики рабочих без опыта



работы. Такая расширенная статистика имеет показатель нерациональности  $\omega=0.062$ , являющийся довольно высоким. Однако показатель нерациональности может быть снижен до уровня  $\omega=0.015$  путем исключения из статистики промежутка после начала пандемии, с мая по декабрь 2020 г. Таким образом, группа вакансий рабочих стандартным методом работы может быть описана одним репрезентативным агентом в периоды, отличные от исключенных. В пандемийные месяцы 2020 г. рынок вакансий без вахты оказался неустойчив, однако с начала 2021 г. структура вернулась в прежнее состояние.

Для вакансий рабочих вахтовым методом ситуация иная. Статистика рабочих на вахте оказалась нерационализируемой, ее показатель нерациональности составляет  $\omega=0.048$ . Выделение несогласованных периодов и их исключение существенно не снижает уровень показателя нерациональности. Это означает, что вахту средней группы регионов нельзя рассматривать как отдельный полный класс вакансий. Это может объясняться тем, что одно и то же место на вахте может предлагаться работникам из регионов с разным уровнем доходов населения. К тому каждый рабочий, рассматривающий работу на вахте, имеет варианты с работой по месту своего проживания. Далее последнее замечание было учтено в модели.

К статистике рабочих на вахте предлагается добавить еще одну типовую позицию, представляющую собой индекс предлагаемой зарплаты и количества вакансий для рабочих без вахты. Полученная статистика описывает варианты, предлагаемые опытным рабочим для дальнейшей работы. Показатель нерациональности статисти-

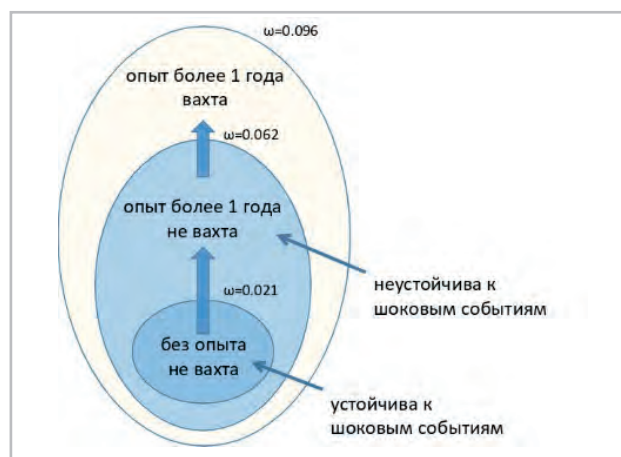


Рис. 11 / Fig. 11. Структура рынка публичных вакансий рабочих в средней группе регионов / Structure of the market for public vacancies of workers in the middle group of regions.

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

ки составляет  $\omega=0.096$ . Избыточная нерациональность объясняется изменениями, произошедшими с начала пандемии, в периоды с мая по октябрь 2020 г., в декабре 2020 г., а также в апреле 2022 г. и в феврале-марте 2023 г. Исключение статистики за эти месяцы привело к снижению показателя нерациональности до уровня  $\omega=0.022$ .

Итоговая модель для рынка публичных вакансий рабочих для регионов со средним уровнем доходов изображена на рис. 11. Группа вакансий рабочих без опыта работы отделима от группы вакансий рабочих со стандартным методом работы. В свою очередь, группа вакансий рабочих со стандартным методом работы отделима от всех вакансий рабочих. Человек без опыта работы, желающий занять позицию рабочего, вынужден работать по месту своего проживания, опция с вахтовым методом для него недоступна. Для рабочего, имеющего опыт работы, имеется более широкий

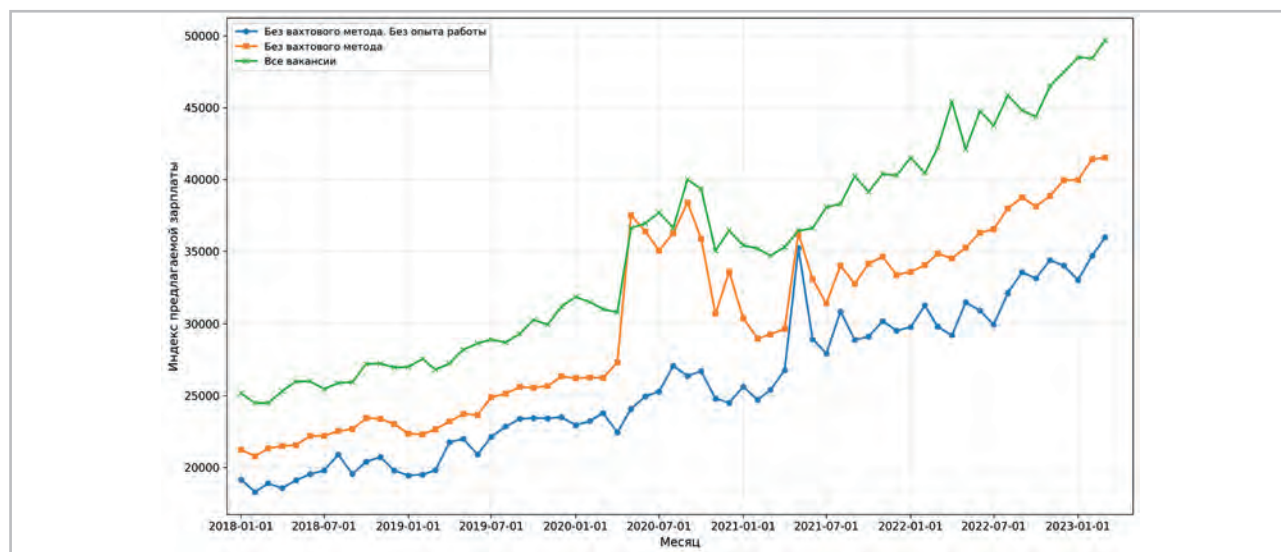


Рис. 12 / Fig. 12. Вложенные индексы предлагаемой зарплаты для рабочих средней группы регионов / Nested indices of the proposed salary for workers in the middle group of regions.

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

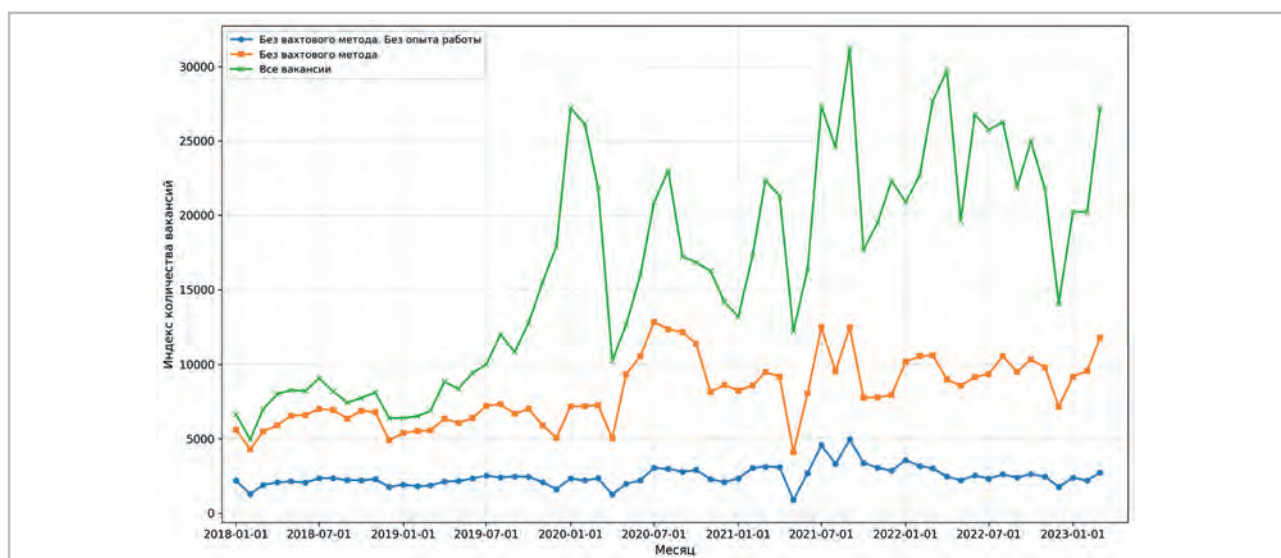


Рис. 13 / Fig. 13. Вложенные индексы количества вакансий для рабочих средней группы регионов / Nested indices of the number of vacancies for workers in the middle group of regions.

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

круг вакансий, а также появляется вариант с трудоустройством вахтовым методом, что предполагает более высокий уровень оплаты труда (рис. 12).

Действия предприятий на рынке вакансий рабочих без опыта хорошо согласованы между собой и описываются одним репрезентативным агентом, предпочтения которого сохранились во время пандемии. Рынок публичных вакансий рабочих без вахтового метода работы также представляет из себя группу согласованных и взаимодополняющих вакансий, но его структура оказалась неустойчива к влиянию пандемии, что отразилось ростом спроса на рабочих (рис. 13) с повышением предлагаемой заработной платы (рис. 12). Работа вахтовым методом вписывается в общую структуру рынка рабочих и предоставляет альтернативу для опытных работников.

### ВЫВОДЫ

Непараметрический метод предоставляет удобный инструмент идентификации изменений на рынке публичных вакансий. Метод выделения несогласованных периодов и анализ показателя нерациональности статистики без какой-либо дополнительной информации об исследуемой статистике позволяет выделять временные точки, в которые сложившаяся структура рынка нарушалась. Для рынка публичных вакансий рабочих, имеющих опыт работы, было обнаружено, что нача-

ло пандемии изменило поведение предприятий. Работодатели повысили предлагаемую зарплату, чтобы закрыть потребность в опытных рабочих. При этом с начала 2021 г. предпочтения стабилизировались и вернулись к структуре, сложившейся до пандемии.

В рамках работы был разработан подход для оценки премии работникам за трудоустройство и работу в условиях изменений, связанных с шоковыми событиями. В период пандемии для рабочих с опытом от 1 года до 3 лет предлагаемая зарплата была завышена до 30%. При этом для некоторых типовых позиций рабочих дефицит сотрудников отразился незначительно, уровень предлагаемых зарплат согласуется с данными до пандемии.

Непараметрический метод позволяет выделять отдельные группы вакансий и строить экономические индексы предлагаемой заработной платы и количества вакансий, учитывая эффекты замещения и перетоков работников с одних типовых позиций на другие, требующие схожую квалификацию и предлагающие более привлекательные условия труда. Построенные индексы отражают ситуацию на рынке публичных вакансий и удобны для интерпретации и принятия социально-экономических решений.

Разработанные подходы особенно актуальны в условиях дефицита работников, с которым столкнулся российский рынок труда в 2023 г.

### БЛАГОДАРНОСТИ

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФ, грант №23-21-00281.

### ACKNOWLEDGEMENTS

This work was supported by the Russian Science Foundation, project no. 23-21-00281.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Pareto V. Manual of Political Economy. Augustus M. Kelley, 1971. Перевод французского издания. 1927 г.
2. Pareto V. Ophelimity in nonclosed cycles. Preferences, utility and demand. Ed. by J. Chipman, L. Hurwicz, M. Richter, H. Sonnenschein. Harcourt Brace Jovanovich, Inc. 1971;370-385.
3. Пospelova Л.Я., Шананин А.А. Показатели нерациональности потребительского поведения и обобщенный непараметрический метод. *Математическое моделирование*. 1998;10(4):105-116.
4. Кондраков И.А., Пospelova Л.Я., Шананин А.А. Обобщенный непараметрический метод. Применение к анализу товарных рынков. *Труды МФТИ*. 2010;2(3):32-45.
5. Cherchye L., Demuynck T., De Rock B., Hjertstrand P. Revealed preference tests for weak separability: An integer programming approach. *Journal of Econometrics*. 2015;186:129-141.
6. Varian H. Non-parametric tests of consumer behavior. *Review of Economic Studies*. 1983;50(1):99-110.
7. Klemashev N., Shanani A., Zhang S. Inverse problems in Pareto's demand theory and their applications to analysis of stock market crises. *Journal of Inverse and Ill-posed Problems*. 2018;26(1):95-108. <https://doi.org/10.1515/jiip-2017-0021>.
8. Шананин А.А. Непараметрические методы анализа структуры потребительского спроса. *Математическое моделирование*. 1993;5(9):3-17.
9. Afriat S. The construction of a utility function from expenditure data. *International Economic Review*. 1967;8(1):67-77.
10. Afriat S. On a system of inequalities in demand analysis: an extension of the classical method. *International Economic Review*. 1973;14(2):460-472. <https://doi.org/10.2307/2525934>.
11. Varian H. Revealed preference. Samuelsonian Economics and the 21st Century. *Oxford University Press*. 2006.
12. Houtman M. Nonparametric consumer and producer analysis. Maastricht: Rijksuniversiteit Limburg, 1995. DOI: 10.26481/dis.19950915mh
13. Пospelova Л.Я., Шананин А.А. Анализ торговой статистики Нидерландов 1951–1977 гг. с помощью обобщенного непараметрического метода. М.: ВЦ РАН, 1998.

## REFERENCES

1. Pareto V. Manual of Political Economy. Augustus M. Kelley; 1971.
2. Pareto V. Ophelimity in nonclosed cycles. Preferences, utility and demand. Ed. by J. Chipman, L. Hurwicz, M. Richter, H. Sonnenschein. Harcourt Brace Jovanovich, Inc. 1971;370-385.
3. Pospelova L.Ya., Shanani A.A. Indicators of the irrationality of consumer behavior and the generalized nonparametric method. *Matematicheskoe modelirovanie = Math modelling*. 1998;10(4):105-116. (In Russ.).
4. Kondrakov I.A., Pospelova L.Ya., Shanani A.A. Generalized nonparametric method. Application to the analysis of commodity markets. *Trudy MFIT = Proceedings of MIPT*. 2010;2(3):32-45. (In Russ.).
5. Cherchye L., Demuynck T., De Rock B., Hjertstrand P. Revealed preference tests for weak separability: An integer programming approach. *Journal of Econometrics*. 2015;186:129-141.
6. Varian H. Non-parametric tests of consumer behavior. *Review of Economic Studies*. 1983;50(1):99-110.
7. Klemashev N., Shanani A., Zhang S. Inverse problems in Pareto's demand theory and their applications to analysis of stock market crises. *Journal of Inverse and Ill-posed Problems*. 2018;26(1):95-108. URL: <https://doi.org/10.1515/jiip-2017-0021>.
8. Shanani A.A. Nonparametric methods for analyzing the structure of consumer demand. *Matematicheskoe modelirovanie = Math modelling*. 1993;5(9):3-17. (In Russ.).
9. Afriat S. The construction of a utility function from expenditure data. *International Economic Review*. 1967;8(1):67-77.
10. Afriat S. On a system of inequalities in demand analysis: An extension of the classical method. *International Economic Review*. 1973;14(2):460-472. <https://doi.org/10.2307/2525934>.
11. Varian H. Revealed preference. Samuelsonian Economics and the 21st Century. *Oxford University Press*. 2006.
12. Houtman M. Nonparametric consumer and producer analysis. Maastricht: Rijksuniversiteit Limburg. 1995. DOI: 10.26481/dis.19950915mh
13. Pospelova L.Ya., Shanani A.A. Analysis of Dutch trade statistics in 1951–1977 using a generalized nonparametric method. М.: VTs RAN; 1998. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Андрей Сергеевич Куц** – эксперт ФГБУ «ВНИИ Труда» Минтруда России, математик ФИЦ ИУ РАН, аспирант МФТИ (НИУ), Москва, Россия

**Andrei S. Kuts** – expert of the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, mathematician of the Federal Research Center “Computer Science and Control” of the Russian Academy of Sciences, graduate student at Moscow Institute of Physics and Technology (National Research University), Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0009-0008-3014-4861>  
kuts.as@phystech.edu



**Владимир Иванович Джума** – директор Центра цифровой трансформации и анализа данных, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Vladimir I. Dzhusma** – Director of the Center for Digital Transformation and Data Analysis, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-1688-5451>  
vladimir@vcot.info

*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 13.10.2023; после рецензирования 08.11.2023, принята к публикации 10.11.2023.*  
*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 13.10.2023; revised on 08.11.2023 and accepted for publication on 10.11.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-41-53

УДК 331.5; 331.523

JEL J21; J44

## ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

А.В. Попов, Т.С. Соловьева

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук», Вологда, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** работы обусловлена диспропорциями территориального развития, что в условиях современных вызовов приводит к усилению центр-периферийных различий. Особенно это характерно для России, где на фоне длительного демографического спада происходит сжатие освоенного пространства и поляризация системы расселения. **Цель** исследования – попытка выявить особенности и определить перспективы развития сферы труда и занятости в Вологодской области на внутрорегиональном уровне. **Предмет** – социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе функционирования локальных рынков труда. Для достижения поставленной цели использованы методы экспертного опроса и многомерного частотного распределения признаков (обработка и визуализация данных). Отличительной чертой работы является использование агломерационного подхода к выявлению особенностей пространственного развития. **Результаты** исследования показали, что при удалении от региональных центров заметно сокращаются возможности для профессиональной самореализации, а проблема экономического застоя становится все более ярко выраженной. По мнению опрошенных экспертов, жители периферии не только чаще прибегают к практикам маятниковой трудовой миграции и работы на вахте, но и хуже относятся к месту своего проживания, меньше доверяют друг другу. **Научная новизна** работы состоит в расширении представлений об особенностях и перспективах развития сферы труда и занятости в крупных городах и за их пределами.

**Ключевые слова:** занятость; рынок труда; локальные территории; экспертный опрос; служба занятости; центр и периферия; социально-трудовые отношения.

**Для цитирования:** Попов А.В., Соловьева Т.С. Особенности и перспективы развития сферы труда и занятости в Вологодской области. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):41-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-41-53.

## ORIGINAL PAPER

## FEATURES AND PROSPECTS OF THE LABOR AND EMPLOYMENT DEVELOPMENT IN THE VOLOGDA REGION

A.V. Popov, T.S. Soloveva

Federal State Budgetary Institution of Science "Vologda Scientific Centre of the Russian Academy of Sciences", Vologda, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the study is determined by the imbalances in territorial development, which, in the context of modern challenges, lead to increased central-peripheral differences. This is typical for Russia, where, against the backdrop of a long-term demographic decline, there is a compression of the developed space and a polarization of the settlement system. **The purpose** of the paper is to identify the features and determine the prospects for the development of labor and employment in the Vologda region at the intraregional level. **The subject** of the research is social and labor relations that develop in the process of functioning of local labor markets. To achieve this purpose, methods of expert survey and multidimensional frequency distribution of features (data processing and visualization) were used. A distinctive feature of the paper is the use of an agglomeration approach to identifying the features of spatial development. **The results** of the study showed that as one moves away from regional centers, opportunities for professional fulfillment are noticeably reduced, and the problem of economic stagnation becomes more pronounced. According to the experts surveyed, residents of the periphery not only more often resort to the practice of commuting labor migration and fly-in/fly-out work, but also treat their place of residence worse and trust each other less. **The scientific novelty** of the research lies in expanding the understanding of the characteristics and prospects for the development of labor and employment in large cities and beyond.

**Keywords:** employment; labor market; local territories; expert survey; employment service; center and periphery; social and labor relations.

**For citation:** Popov A.V., Soloveva T.S. Features and prospects of the labor and employment development in the Vologda region. *Social and labor research*. 2023;53(4):41-53. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-41-53.



## ВВЕДЕНИЕ

Развитие сферы труда и занятости является одним из важнейших маркеров социально-экономического благополучия территорий. Показатели безработицы, заработка и численности работников служат наглядным отражением процессов, происходящих в государстве и обществе. В условиях нарастания глобальных вызовов, которые стали неотъемлемой частью нашей действительности, актуальность тематики социально-трудовых отношений только усиливается. В научной и деловой литературе можно встретить все больше публикаций, посвященных вопросам вытеснения живого труда машинным, распространения цифровой занятости, трансграничной трудовой миграции [1]<sup>1</sup> и т.д. При этом некоторые тенденции, например, автоматизация производства и старение населения, приводят к абсолютно противоположным дискурсам, когда проблемы технологической безработицы и дефицита кадров обсуждаются наряду друг с другом [2]. Впрочем, в этом нет ничего удивительного, поскольку многое зависит от влияния конъюнктурных факторов.

Современная повестка в территориальном разрезе проявляется по-разному. Как правило, в авангарде находятся наиболее развитые страны, которые в силу своего положения первыми сталкиваются с новыми вызовами. Однако даже в этом случае процесс адаптации происходит неравномерно: за пределами крупных городов и экономических центров может наблюдаться совсем иная картина. Так, сельская местность традиционно характеризуется менее благоприятными условиями для занятости, а также весьма ограниченным количеством вакантных предложений<sup>2</sup>. Данная проблема имеет особое значение для России, где на фоне длительного демографического спада происходят сжатие освоенного пространства и поляризация системы расселения [3]. Возникают ярко выраженные полюса роста и периферия, различия между которыми достигают значительных величин. Учитывая колоссальную площадь страны и сравнительно небольшую численность населения, подобная ситуация характерна для многих регионов и входящих в них муниципальных образований.

Вместе с тем в отечественной научной литературе не так много работ, посвященных спец-

ифике развития сферы труда и занятости в сельской местности, малых и средних городах. Этому способствует скудность официальной статистики, «восполнение» которой требует поиска дополнительных источников информации (проведение опросов и интервью, парсинг данных из социальных сетей и т.д.), что не всегда удается сделать из-за дороговизны или трудоемкости процесса. В этой связи локальные территории остаются привлекательным объектом для исследований, содержащим в себе немало сложных проблем, решение которых напрямую определяет возможность преодоления существующих диспропорций.

Отсюда и цель нашей работы – выявить особенности и перспективы развития сферы труда и занятости на внутрирегиональном уровне. Для этого мы воспользовались методом экспертного опроса и обратились к мнению представителей отделений занятости на заданную тему. Стоит отметить, что, несмотря на относительно небольшое количество опубликованных работ, экспертные опросы все чаще применяются в научных исследованиях<sup>3</sup>. К ним прибегают для решения самых разных задач, будь то реформирование железнодорожного транспорта [4] или введение безусловного базового дохода [5]. Опрос позволяет на основе собранных воедино оценок и точек зрения сформировать целостное представление об изучаемом предмете, поскольку работники отделений занятости обладают ценной информацией о тенденциях, происходящих на муниципальных рынках труда.

Однако найти исследования, отражающие позицию данной группы экспертов на этот счет, весьма затруднительно. Как правило, акцент делается на профилировании безработных [6], содействии в трудоустройстве уязвимых слоев населения [7, 8], функционировании службы занятости в целом [9, 10].

Похожим образом обстоят дела и в зарубежных исследованиях. Зачастую в них подчеркивается важность повышения охвата населения услугами государственной службы занятости, а также совершенствования ее деятельности для преодоления несоответствия между спросом и предложением на рынке труда [11, 12]. Принимается во внимание и мнение представителей частных кадровых агентств для получения более объемной информации [13]. В свою очередь, использование

<sup>1</sup> ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology. 2nd ed. URL: <https://www.onlinelibrary.iihl.org/wp-content/uploads/2020/05/2018-11-2.pdf> (дата обращения: 25.05.2023).

<sup>2</sup> Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_092198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092198.pdf) (дата обращения: 25.05.2023).

<sup>3</sup> Согласно данным научной электронной библиотеки eLibrary.Ru по состоянию на 29 мая 2023 г., ежегодное количество опубликованных работ, в ключевых словах которых содержится словосочетание «экспертный опрос», постоянно увеличивается (20 в 2010 г., 47 – 2015 г., 115 – 2020 г.).

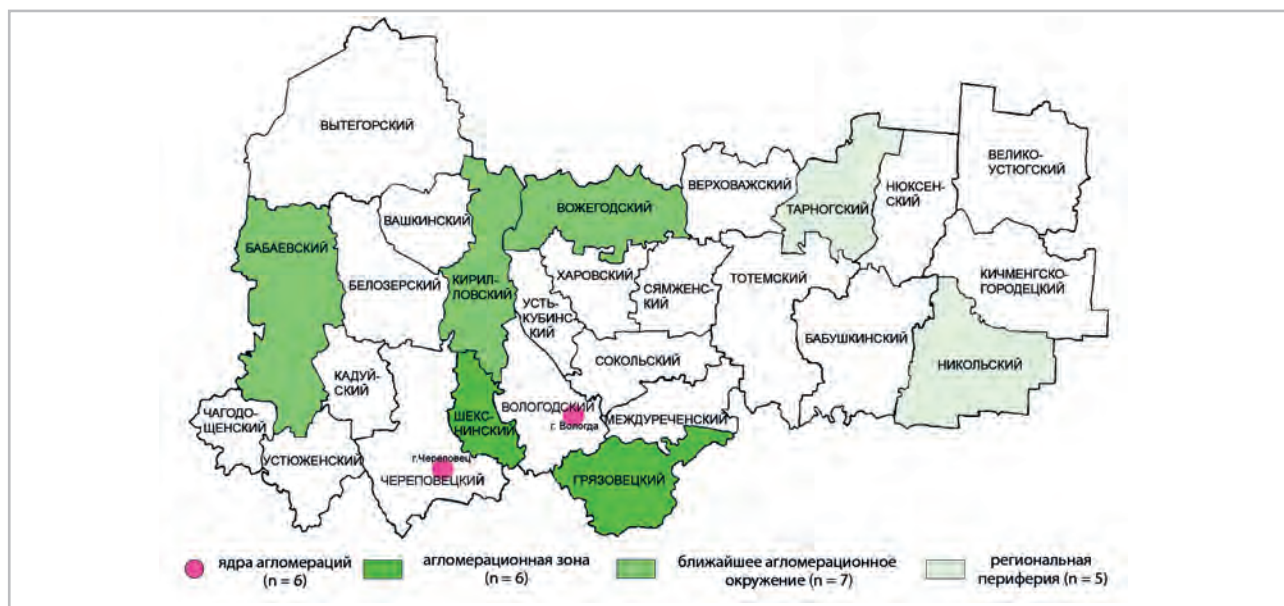


Рис. 1 / Fig. 1. Карта территориального охвата исследования / Map of the territorial coverage of the study

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

экспертных оценок для изучения пространственных аспектов социально-трудовых отношений встречается лишь в отдельных работах, например, когда речь идет о последствиях трансграничных перемещений людей с целью трудоустройства [14].

### ДИЗАЙН ИССЛЕДОВАНИЯ

Логика построения исследования целиком и полностью продиктована эмпирической базой, основу которой составляют результаты экспертного опроса сотрудников отделений занятости в Вологодской области из числа руководителей и специалистов. Сбор исходных данных осуществлялся авторами статьи в апреле 2023 г. при поддержке регионального Департамента труда и занятости населения. Для этого на адрес подведомственных организаций направлялись электронные письма со ссылкой на анкету, созданную в программе Google Forms. Всего в опросе приняло участие 68 человек из 26 районов и округов области.

Содержательная часть работы начинается с краткого анализа ситуации на муниципальных рынках труда, что необходимо для формирования общего представления о внутрирегиональных различиях. В качестве основного источника информации были использованы материалы официальной статистики, характеризующие уровень регистрируемой безработицы, размер среднемесячной заработной платы и численность работников. В каждом случае использовались актуальные данные за последний доступный год, однако для получения более полного представления о пред-

ложении труда временной диапазон был расширен, поскольку сами по себе абсолютные значения показателя не являются столь информативными, как их динамика.

Вологодская область рассматривается нами как регион, где формируются две моноцентрические агломерации с центром в городах Вологда и Череповец. При этом в ее состав входят территории, которые (в зависимости от близости к местам концентрации ресурсов и населения) являются, соответственно, ядрами агломераций (ЯО), агломерационной зоной (АЗ), ближайшим агломерационным окружением (БАО) и региональной периферией (РП). В связи с этим анализ результатов экспертного опроса проводился только по отдельным районам / округам, входящим в состав каждой из групп (рис. 1). Данный перечень соответствует территориям, на которых ранее проводился массовый опрос населения, что в дальнейшем позволит нам сравнить результаты двух полевых исследований.

Очевидным достоинством агломерационного подхода является возможность проведения прямых параллелей между социально-экономическим развитием территории и расстоянием до регионального центра. В нашем случае это означает простор для изучения специфики занятости периферийных жителей, лучшего понимания трудовых стратегий населения, проживающего вблизи зон деловой активности и т.д. Кроме того, отпадает необходимость сплошного наблюдения за каждым муниципальным образованием по отдельности за счет укрупнения объекта исследова-

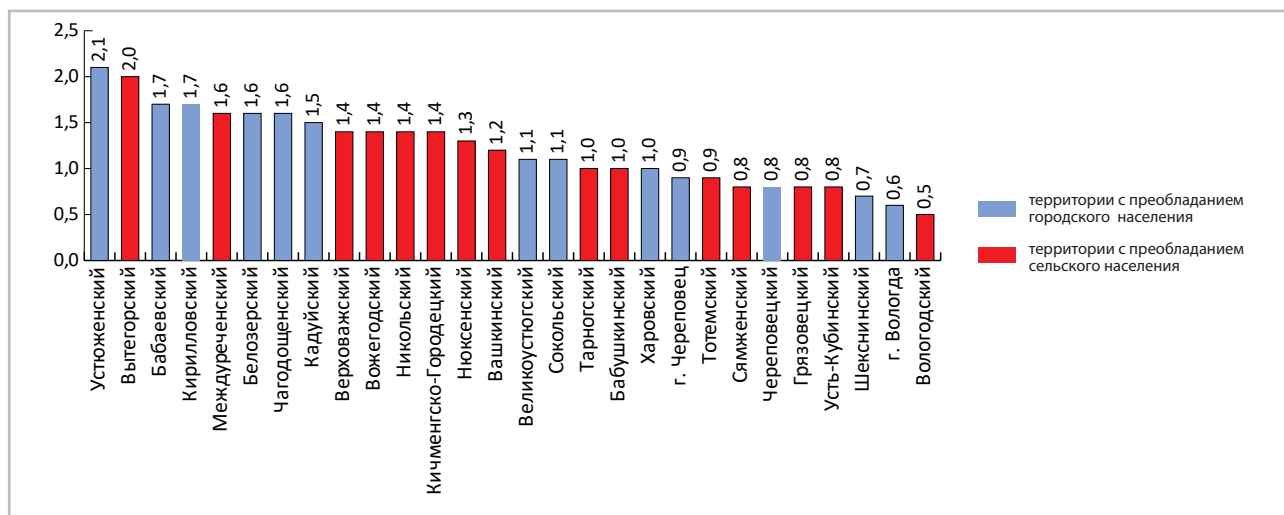


Рис. 2 / Fig. 2. Уровень регистрируемой безработицы в муниципальных образованиях Вологодской области, 2022 г., % / Registered unemployment rate in the municipalities of the Vologda region, 2022, %

Источник / Source: данные Вологдастата / Vologdastat data.

ния, что, впрочем, не отменяет важность такого анализа после выявления определенных закономерностей.

Обработка полученных данных осуществлялась при помощи традиционных методов исследования. Материалы официальной статистики представлены в исходном виде, за исключением показателя среднесписочной численности работников, который рассчитывался нарастающим итогом в абсолютном и относительном выражении за указанный период. Результаты экспертного опроса, сгруппированные сперва в соответствии с принятым подходом, затем сопрягались с разными вариантами ответов (метод многомерного частотного распределения признаков).

### ОБЩАЯ СИТУАЦИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА

Муниципальный рынок труда, представляющий собой начальный уровень в пространственной структуре системы рынка труда, на котором осуществляется «удовлетворение большинства первичных потребностей индивидуума» [15, с. 4], наиболее приближен к населению и во многом определяет уровень и качество жизни работников и их семей. При этом каждый из локальных рынков труда имеет свои особенности, определяемые экономическим потенциалом территории, демографическими параметрами, географическим положением и т.д.

Показатель регистрируемой безработицы, во многом характеризующий спрос на рабочую силу, имеет весьма низкие значения, поскольку многие попросту отказываются от услуг государственных служб занятости. Даже между муниципальными

образованиями Вологодской области различия не столь существенны, хотя найти работу в сельской местности бывает куда сложнее, чем в крупном городе [16, с. 127]. Так, по итогам 2022 г. уровень регистрируемой безработицы варьировался от 0,5% в Вологодском до 2,1% в Устюженском округе (рис. 2). Такое сглаживание различий в показателе может быть обусловлено, с одной стороны, постепенным снижением численности сельского населения, а с другой – непростой социально-экономической ситуацией, заставляющей людей повысить свою активность в поиске работы, в т.ч. в рядах ВС РФ. Однако для более четкой аргументации сложившегося положения необходимо проведение углубленного анализа муниципальной специфики.

В свою очередь динамика предложения труда свидетельствует о негативных изменениях (рис. 3). С 2000 по 2021 гг. среднесписочная численность работников сократилась на всей территории Вологодской области без исключений: от 3,8% в г. Вологде до 63,6% в Череповецком районе. Здесь важно подчеркнуть, что в зоне особого риска оказались именно сельские территории, лишившиеся более половины от совокупного объема «живого труда». В абсолютном выражении наибольшие потери характерны для г. Череповца (-31,8 тыс. чел.), а также Великоустюгского (-11,7 тыс. чел.) и Сокольского (-10,8 тыс. чел.) районов. В конечном итоге за последние 20 лет среднесписочная численность работников уменьшилась с 800,3 до 657,3 тыс. чел. или на 18%.

Цена на труд в муниципальных образованиях Вологодской области значительно дифференцирована: различия между отдельными террито-

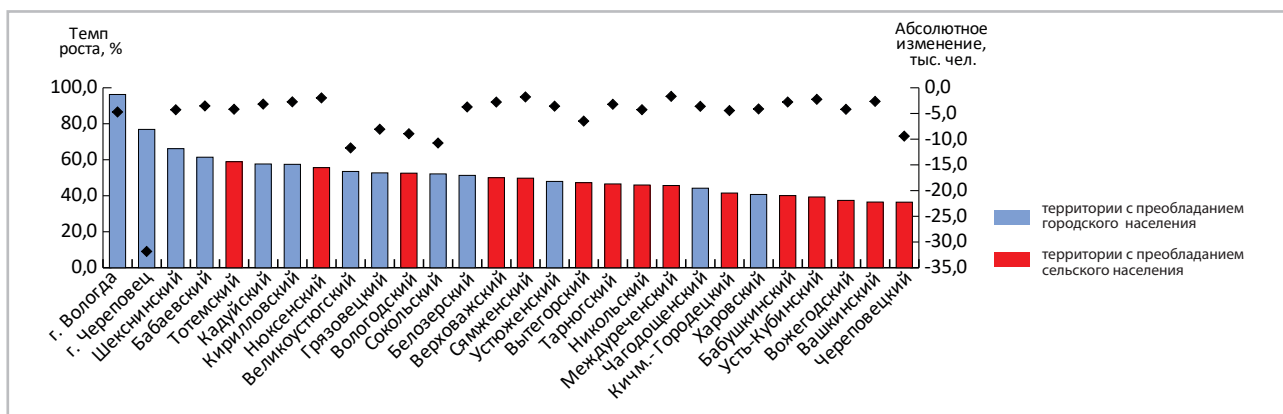


Рис. 3 / Fig. 3. Динамика среднесписочной численности работников в Вологодской области по полному кругу организаций за период 2000-2021 гг. / Trends in the average number of employees in the Vologda region for a full range of organizations over the period 2000-2021

Источник / Source: рассчитано на данных Вологдастата / calculated based on Vologdastat data.

Примечание: в связи с отсутствием данных по муниципальным образованиям с 2017 г. расчет недостающих значений осуществлялся следующим образом: 1) нахождение доли каждой территории в общей численности работников в регионе за 2016 г.; 2) расчет недостающих значений на основе известных данных о среднесписочной численности работников по региону в целом.

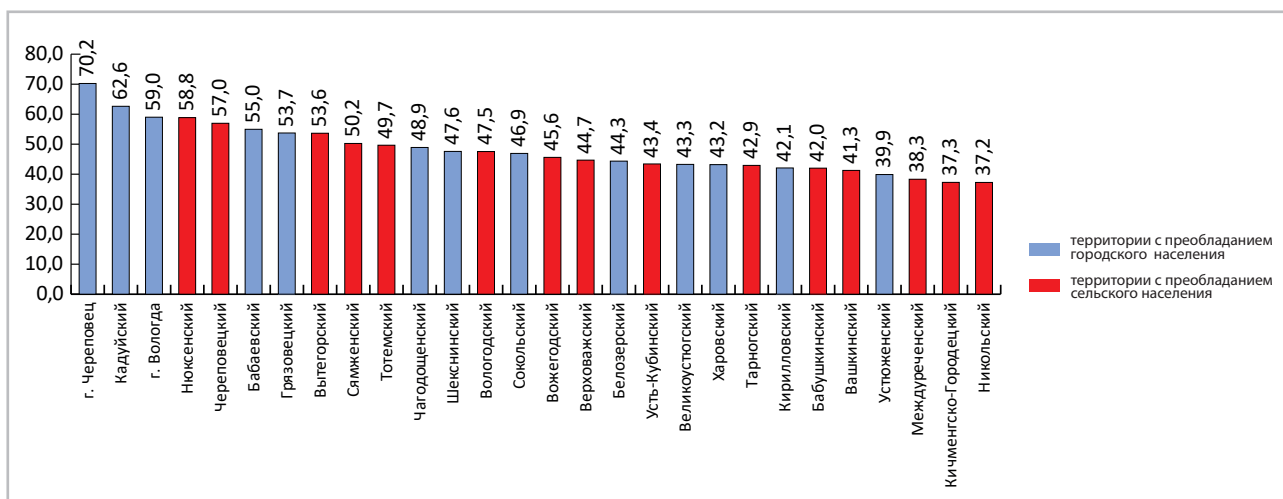


Рис. 4 / Fig. 4. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в муниципальных образованиях Вологодской области, 2022 г., тыс. руб. / Average monthly nominal wages of employees in the municipalities of the Vologda region, 2022, thousand rubles

Источник / Source: данные Вологдастата / Vologdastat data.

риями доходят почти до 2 раз (рис. 4). На 2022 г. максимальный размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы зафиксирован в г. Череповце (70,2 тыс. руб.), а минимальный – в Никольском районе (37,2 тыс. руб.). В целом в территориальном аспекте выделить какие-либо закономерности представляется весьма затруднительным. Тем не менее, необходимо отметить, что среди 10 районов-аутсайдеров по данному показателю 6 являются преимущественно сельскими.

Таким образом, несмотря на относительную стабильность рынка труда в регионе [17], показатели регистрируемой безработицы возрастают при удалении от крупных городов-ядер агломераций, а уровень оплаты труда, напротив, сокращается. При этом в периферийных муниципальных образованиях складывается обстановка, стиму-

лирующая перемещение населения на более привлекательные территории.

### СИТУАЦИЯ НА ЛОКАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА: ЭКСПЕРТНЫЕ ОЦЕНКИ

Привлекательность территории является значимым фактором, во многом определяющим ее конкурентоспособность, в том числе и в отношении привлечения/сохранения трудовых ресурсов. Данная категория включает в себя значительное количество характеристик, отражающих различные стороны жизнедеятельности человека (природные и экологические условия, состояние экономики, качество и доступность образования и здравоохранения, уровень заработных плат, наличие мест рекреации и т.д.) [18, с. 391]. На выбор места приложения труда существенное влияние оказывают размер заработной платы, преимущества конкретной терри-



Распределение ответов экспертов на вопрос «Насколько Вы согласны со следующими утверждениями, характеризующими привлекательность Вашего муниципального образования?» (варианты ответа «согласен» и «совершенно согласен»), % / Distribution of experts' answers to the question "How much do you agree with the following statements characterizing the attractiveness of your municipality?" (answer options "agree" and "completely agree"), %

Вариант ответа / Answer option	ЯА*	АЗ*	БАО*	РП*
Хорошее благоустройство территории, чистота	83,3	16,7	57,1	40,0
Развитая ИКТ-инфраструктура (доступность интернета, качество связи и др.).	83,3	83,3	42,9	0,0
Развитая транспортная инфраструктура (качество дорог, наличие регулярных маршрутов общественного транспорта и т.д.)	83,3	16,7	28,6	0,0
Широкие возможности для поиска работы	83,3	50,0	42,9	0,0
Возможность получить качественное профессиональное образование	83,3	33,3	42,9	0,0
Комфортное жилье (коммуникации, парковка и т.д.)	83,3	16,7	28,6	0,0
Близость к крупным развитым центрам	66,7	66,7	42,9	0,0
Развитая социальная инфраструктура (больницы, детские сады, школы, кинотеатры и т.д.)	66,7	33,3	14,3	20,0
Перспективность для жизни	50,0	33,3	28,6	0,0
Много возможностей для культурного отдыха и досуга	50,0	16,7	28,6	20,0
Безопасность жизни, низкий уровень преступности	50,0	50,0	57,1	60,0
Хорошо развитая экономика	50,0	16,7	14,3	0,0
Здесь люди живут лучше, чем в соседних муниципальных образованиях	33,3	50,0	28,6	40,0
Благоприятная экологическая обстановка	33,3	16,7	71,4	80,0
Относительно высокие зарплаты	33,3	0,0	14,3	20,0

\* **Примечание:** ЯА – ядра агломерации; АЗ – агломерационная зона; БАО – ближайшее агломерационное окружение; РП – региональная периферия / **Note:** ЯА – the core of the agglomeration; АЗ – agglomeration zone; БАО – short-range agglomeration environment; РП – regional periphery.

Источник / Source: расчеты авторов, сделанные на основе данных экспертного опроса специалистов отделений занятости Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2023 г. / calculated by the authors based on the data of an expert survey of employment service specialists of the Vologda region, VolRC RAS, 2023.

тории для проживания и отношение человека к возможности проживания на этой территории [19, 20].

Оценки экспертов свидетельствуют о том, что при движении от ядер агломераций к периферии спектр признаков, определяющих привлекательность места проживания, существенно сужается (табл. 1). Если в крупных городах Вологодской области было отмечено наличие всех предложенных критериев с разной степенью их выраженности, то в периферийных территориях их количество сокращается в два раза. При этом наиболее привлекательными чертами региональной периферии, по мнению экспертов, являются благоприятная экологическая обстановка (80%), безопасность жизни и низкий уровень преступности (60%). В то же время такие значимые для сферы занятости аспекты как широкие возможности для поиска работы и получения качественного образования не получили положительной оценки.

В целом необходимо отметить, что с точки зрения экспертов развитость различной инфраструктуры, возможности получения качественного образования и поиска работы более привлекательны в ядрах агломераций и муниципальных образованиях, входящих в агломерационную зону. В сторону крупных региональных центров также смещены позитивные суждения относительно комфортности жилья, состояния экономи-

ки и транспортной системы, возможностей для культурного отдыха. Примечательно, что такой фактор как относительно высокие заработные платы не получил высоких оценок ни в одной из выделенных групп территорий.

Эксперты отмечают дефицит кадров в качестве главной характеристики сферы занятости на рассматриваемых территориях (табл. 2). Причем сильнее всего на нее обратили внимание в агломерационной зоне и региональной периферии, что может быть связано с интенсивностью оттока трудовых ресурсов в крупные города и ближайшее агломерационное окружение, соответственно. Учитывая масштабы некорпоративного сектора в России, оценки распространенности неформальной занятости, как на периферии, так и в региональных центрах достаточно закономерны. При этом легальная самозанятость также получила широкое развитие на этих территориях (67 и 60% экспертных оценок, соответственно). В городах этому способствует рост сектора услуг, на селе – отсутствие работы в реальном секторе или необходимость поиска дополнительного источника дохода [21, с. 94]. Неслучайно только на периферии обозначена проблема высокой безработицы (20% экспертов отметили ее наличие). Закономерными представляются и феномены сезонной занятости и ведения личного подсобного

Таблица 2 / Table 2

Экспертная оценка распространённости различных явлений в сфере занятости муниципальных образований (варианты ответа «распространены» и «скорее распространены»), % / Expert assessment of the prevalence of various phenomena in the employment sector of municipalities (answer options) "often" and "quite often"), %

Вариант ответа / Answer option	ЯА*	АЗ*	БАО*	РП*
Дефицит кадров	66,7	83,3	57,1	80,0
Неформальная занятость (получение зарплаты «в конверте», работа без трудового договора и т.д.)	66,7	16,7	42,9	80,0
Легальная самозанятость	66,7	33,3	42,9	60,0
Занятость во вредных и(или) опасных условиях труда	50,0	16,7	14,3	20,0
Сезонная занятость	50,0	33,3	57,1	80,0
Работа по специальности	33,3	0,0	14,3	0,0
Маятниковая трудовая миграция	33,3	66,7	14,3	80,0
Вахтовый метод работы	16,7	50,0	14,3	60,0
Удаленная занятость (на основе использования современных средств связи)	16,7	0,0	0,0	20,0
Ведение личного подсобного хозяйства с целью продажи продукции	16,7	33,3	14,3	60,0
Участие в профсоюзном движении	16,7	16,7	28,6	40,0
Высокая безработица	0,0	0,0	0,0	20,0
Неполная занятость (сокращенный день/неделя)	0,0	0,0	0,0	0,0

\* **Примечание:** ЯА – ядра агломерации; АЗ – агломерационная зона; БАО – ближайшее агломерационное окружение; РП – региональная периферия / **Note:** ЯА – the core of the agglomeration; АЗ – agglomeration zone; БАО – short-range agglomeration environment; РП – regional periphery.

Источник / Source: расчеты авторов, сделанные на основе данных экспертного опроса специалистов отделений занятости Вологодской области, ФГБУН ВоИИЦ РАН, 2023 г. / calculated by the authors based on the data of an expert survey of employment service specialists of the Vologda region, VoIRC RAS, 2023.

хозяйства (ЛПХ) на периферии. Зачастую данные виды занятости практикуются одновременно, причем занятость и самозанятость в ЛПХ во многом является вынужденной и рассматривается как мера для обеспечения нормальной жизни для себя и своей семьи [22, с. 249].

Распространенность занятости во вредных и(или) опасных условиях труда в большей степени характерна для крупных городов области: 50% экспертов указали на наличие этой проблемы. Это обусловлено тем, что именно в Вологде и Череповце расположены наиболее крупные промышленные предприятия (Череповецкий металлургический комбинат (ПАО «Северсталь»), АО «Апатит», АО «ВОМЗ» и др.). Различные формы временной трудовой мобильности (вахта, маятниковая трудовая миграция) в первую очередь присущи населению агломерационной зоны и региональной периферии (50% и 60%; 67% и 80% экспертных оценок, соответственно). В случае маятниковой миграции происходит стягивание трудовых ресурсов из агломерационной зоны и периферии в ядра городских агломераций и формирующихся сельских агломерационных образований [23, с. 55]. Ограниченные возможности для профессиональной самореализации в малых городах и сельской местности провоцируют явление вахтовой миграции. Таким образом, косвенно подтверждается общероссийская тенденция зависимости масштабов временной трудовой миграции от размера населенного пункта [24, с. 81].

Расширение использования удаленной занятости как характеристику муниципального рынка труда отметили эксперты из крупных городов и региональной периферии (17% и 20% оценок, соответственно). И если для ядер агломерации это является закономерным, поскольку этот вид занятости более характерен для населения крупных городов<sup>4</sup>, то учитывая низкие оценки развитости ИКТ-инфраструктуры в отдаленных муниципальных образованиях (табл. 1), его значимость для периферии не совсем очевидна. Вместе с тем при условии сохранения дифференциации в заработной плате по муниципалитетам существует потенциал использования удаленного режима работы для снижения уровня внутрирегиональной миграции.

Представляют интерес также данные экспертного опроса относительно работы по специальности (табл. 2). В основном на наличие этого феномена обратили внимание специалисты служб занятости из крупных городов и ближайшего агломерационного окружения (33% и 14% позитивных суждений, соответственно). Для агломерационной зоны и на периферии региона, по оценкам экспертов, работа по специальности несвойственна. В последнем случае это может быть связано с тем, что зачастую в небольших населенных пунктах люди просто не могут найти работу

<sup>4</sup> Ходыкин М. Дома работники: число россиян на удаленке выросло за год в 110 раз. URL: <https://iz.ru/1091278/maksim-khodykin/doma-rabotniki-chislo-rossiian-na-udalenske-vyroslo-za-god-v-110-raz> (дата обращения: 25.05.2023).

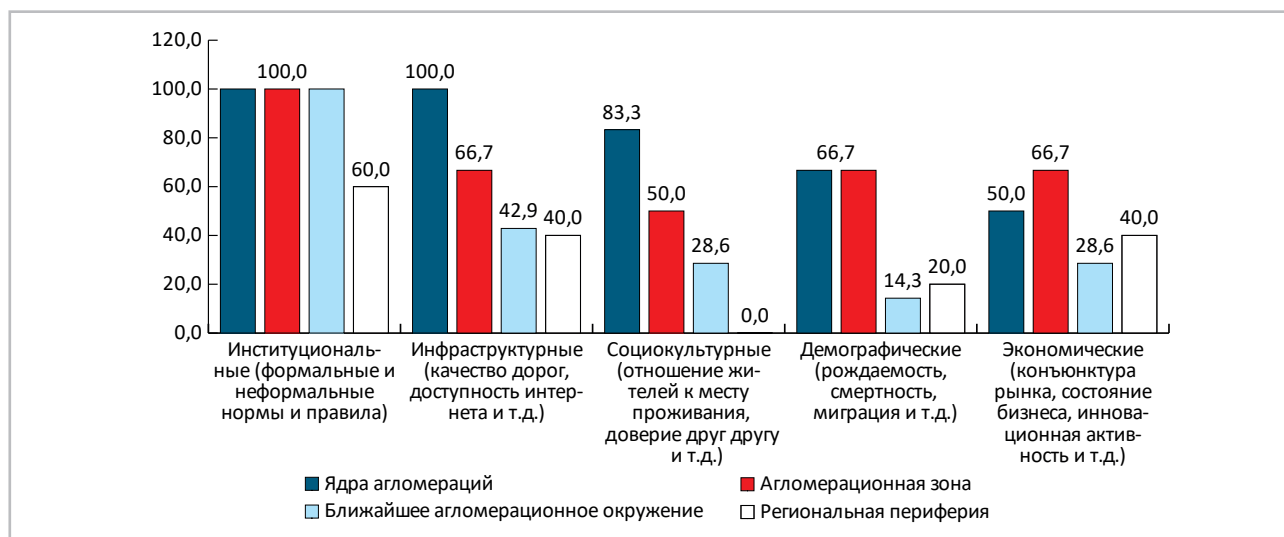


Рис. 5 / Fig. 5. Экспертная оценка благоприятности различных условий для развития сферы занятости в муниципальных образованиях (варианты ответа «благоприятные» и «скорее благоприятные»), % / Expert assessment of the favorable conditions for the development of employment in municipalities (answer options «favorable» and «rather favorable»), %

Источник / Source: расчеты авторов, сделанные на основе данных экспертного опроса специалистов отделений занятости Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2023 г. / calculated by the authors based on the data of an expert survey of employment service specialists of the Vologda region, VolRC RAS, 2023.

по полученной специальности, и вынуждены трудоустроиваться на имеющиеся вакантные места, что, в свою очередь, может оборачиваться снижением заработка на 7-14% [25]. Также необходимо отметить, что мнение экспертов в отношении неполной занятости было однозначным: ни один из них не указал на значительность ее масштабов.

Снижение степени участия работников в профсоюзном движении является общемировым трендом [26, с. 116]. Снижение профсоюзной активности по мере удаления от ядер агломерации зафиксировано и в Вологодской области (от 17% до 40% экспертных оценок на периферии). Отчасти подобная ситуация может быть обусловлена тем, что на многих предприятиях в настоящее время профсоюзы отсутствуют, а доверие к деятельности существующих снижается, поскольку они не способны решать те или иные проблемы<sup>5</sup>.

Относительно благоприятности различных условий для развития сферы занятости в муниципальных образованиях экспертные оценки распределились следующим образом (рис. 5). Во-первых, необходимо отметить ярко выраженное отставание региональной периферии от других групп территорий по всем параметрам. Особенно при этом выделяется блок демографических факторов (только 20% экспертов сделали на них акцент), причиной чего выступает усиление поляризации и «очаговости» расселения, миграционная убыль населения [27, с. 136-142]. Во-

вторых, благоприятность институциональных, инфраструктурных и социокультурных условий снижается при движении от крупных региональных центров к периферии. И если в части первых двух это представляется закономерным, то в отношении социокультурных факторов – достаточно труднообъяснимо, так как, например, уровень поселенческой идентификации и доверия друг к другу, по данным исследований возрастает по линии «центр-периферия» [28, с. 41-42; 29, с. 33]. Оценки экспертами благоприятности экономической среды значительно варьируются: от 27% в ближнем агломерационном окружении до 67% в агломерационной зоне. Но в целом в крупных городах и прилегающих к ним территориях рыночная конъюнктура, состояние бизнеса, инновационная активность и т.д. характеризуются как более выигрышные в плане развития сферы занятости.

Экспертам также было предложено оценить вероятность наступления различных событий для муниципального рынка труда (табл. 3). В контексте расширения масштабов удаленной занятости более позитивные перспективы были обозначены для ядер агломерации (50% позитивных суждений). Менее благоприятная картина наблюдается на периферии и в ближайшем агломерационном окружении (20% и 14% экспертных оценок, соответственно). В агломерационной зоне, несмотря на довольно высокое мнение о развитости ИКТ-инфраструктуры, прогноз экспертов относительно распространения удаленной занятости весьма негативный. 33% экспертов согласны с утвержде-

<sup>5</sup> Труд и май: россияне о трудовых правах и празднике труда. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trud-i-mai-rossijane-o-trudovykh-pravakh-i-prazdnike-truda> (дата обращения: 25.05.2023).

Таблица 3 / Table 3

Экспертная оценка перспектив наступления различных событий для муниципальных рынков труда (варианты ответа «очень вероятно» и «достаточно вероятно»), % / Expert assessment of the prospects for various events in municipal labor markets (answer options «very likely» and «quite likely»)

Вариант ответа / Answer option	ЯА*	АЗ*	БАО*	РП*
Позитивные события				
Распространение удаленной занятости	50,0	0,0	14,3	20,0
Создание новых высокопроизводительных рабочих мест	33,3	16,7	0,0	20,0
Рост предпринимательской активности	16,7	33,3	42,9	60,0
Повышение реального заработка	16,7	0,0	14,3	20,0
Негативные события				
Увеличение оттока молодого населения	83,3	33,3	85,7	80,0
Рост неформальной занятости	83,3	66,7	42,9	40,0
Увеличение дисбаланса спроса и предложения на рынке труда	33,3	16,7	42,9	40,0
Усиление поляризации рынка труда	33,3	0,0	28,6	20,0
Рост безработицы	0,0	0,0	0,0	60,0

\* **Примечание:** ЯА – ядра агломерации; АЗ – агломерационная зона; БАО – ближайшее агломерационное окружение; РП – региональная периферия / **Note:** ЯА – the core of the agglomeration; АЗ – agglomeration zone; БАО – short-range agglomeration environment; РП – regional periphery.

Источник / Source: расчеты авторов, сделанные на основе данных экспертного опроса специалистов отделений занятости Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2023 г. / calculated by the authors based on the data of an expert survey of employment service specialists of the Vologda region, VolRC RAS, 2023.

нием, что новые высокопроизводительные рабочие места будут создаваться прежде всего в крупных городах региона, а возможности периферии и агломерационной зоны оцениваются ниже (20% и 17% экспертных оценок, соответственно).

Предпринимательская активность является важным фактором развития сферы занятости. Перспективы ее роста наиболее позитивно оцениваются экспертами из региональной периферии (60% оценок) и ближайшего агломерационного окружения (43%). В сельской местности сектор частного предпринимательства играет значимую роль, обеспечивая возможности для заработка активным жителям, развивающим бизнес сельскохозяйственного и несельскохозяйственного направлений [30, с. 147]. Наименьшей вероятностью характеризуется повышение реальной заработной платы: от нулевой в агломерационной зоне до относительно невысокой (20% экспертных оценок) на периферии региона.

Среди негативных явлений все без исключения эксперты отметили существенные риски увеличения оттока молодежи (повсеместно, за исключением агломерационной зоны, более 80% положительных ответов) и роста неформальной занятости (при этом вероятность этого снижается при движении от крупных городов к периферии). Степень обострения проблемы дисбаланса спроса и предложения на муниципальных рынках труда возрастает по линии «центр-периферия»: наиболее негативные оценки (43% и 40%) зафиксированы в зоне ближайшего агломерационного окружения и региональной периферии. Усиление

поляризации рынка труда ожидается по большей части в ядрах агломераций и ближайшем агломерационном окружении, в меньшей степени – на периферии. Это в целом согласуется и с оценками экспертов из академического сообщества: при отсутствии явных признаков поляризации в настоящее время сценарий ее роста представляется более чем вероятным, учитывая адаптацию рынка труда к происходящим трансформациям (например, к автоматизации) через сокращение заработных плат и рабочего времени [31, с. 79-80]. Вероятность увеличения безработицы наблюдается только на периферии области, однако ее отметили 60% экспертов. Это говорит о необходимости развития альтернативной занятости и предпринимательской активности, использования потенциала удаленной работы [32, с. 1157].

В ходе опроса представители государственных служб занятости муниципалитетов Вологодской области также высказались о мерах, которые необходимо предпринять в первую очередь, чтобы решить имеющиеся проблемы в сфере занятости (табл. 4). Для крупных городов таковыми, по их мнению, выступают расширение мер социальной поддержки, закрепления молодежи и высококвалифицированных кадров и их семей (83% оценок), создание новых рабочих мест, популяризация рабочих профессий и развитие профессиональных образовательных программ подготовки и переподготовки кадров, в т.ч. развития цифровых навыков (по 67% оценок, соответственно). Для агломерационной зоны наиболее актуальным является организация рабочих мест для уязвимых



Распределение ответов экспертов на вопрос «Каковы первоочередные меры, которые, на Ваш взгляд, необходимо предпринять для решения проблем в сфере занятости Вашего муниципального образования?», % / Distribution of experts' answers to the question «What priority measures do you see as necessary to address employment issues in your municipality?», %

Вариант ответа / Answer option	ЯА*	АЗ*	БАО*	РП*
Расширение мер социальной поддержки, закрепления молодежи и высококвалифицированных кадров и их семей в округе	83,3	16,7	42,9	60,0
Создание новых рабочих мест	66,7	50,0	100,0	100,0
Популяризация рабочих профессий	66,7	50,0	28,6	40,0
Развитие профессиональных образовательных программ подготовки и переподготовки кадров, в т.ч. развития цифровых навыков	66,7	16,7	14,3	20,0
Организация рабочих мест для уязвимых слоев общества	50,0	66,7	57,1	40,0
Поддержка самозанятости и предпринимательства	33,3	33,3	28,6	20,0
Реализация промышленных, инфраструктурных и социально-значимых проектов на территории округа	33,3	0,0	57,1	40,0
Усиление профориентационной работы среди местной молодежи	33,3	0,0	0,0	0,0
Развитие эффективных механизмов партнерства органов власти, бизнеса и гражданского общества в сфере занятости	16,7	0,0	28,6	20,0
Развитие профсоюзного движения	16,7	0,0	14,3	0,0
Повышение производительности труда	16,7	16,7	0,0	0,0

\* **Примечание:** ЯА – ядра агломерации; АЗ – агломерационная зона; БАО – ближайшее агломерационное окружение; РП – региональная периферия / **Note:** ЯА – the core of the agglomeration; АЗ – agglomeration zone; БАО – short-range agglomeration environment; РП – regional periphery.

Источник / Source: расчеты авторов, сделанные на основе данных экспертного опроса специалистов отделений занятости Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2023 г. / calculated by the authors on the data of an expert survey of employment service specialists of the Vologda region, VolIRC RAS, 2023.

слоев общества (67% позитивных суждений) и в принципе создание новых рабочих мест и популяризация рабочих профессий (потребность в этом отметили по 50% экспертов). Реализация первых двух направлений также необходима и для территорий, входящих в зону ближайшего агломерационного окружения.

На региональной периферии мнение экспертов было однозначным в плане первоочередности создания новых рабочих мест (100%). Кроме того, важной задачей для локальных рынков труда периферии представляется расширение мер социальной поддержки и закрепления молодежи, поскольку эти районы характеризуются миграционной убылью населения. Реализация промышленных, инфраструктурных и социально-значимых проектов в большей степени необходима для ближайшего агломерационного окружения (58% экспертных оценок), хотя имеет значение и для других территорий, за исключением агломерационной зоны, где эксперты не указали на данный аспект в качестве приоритетного. Менее распространенными направлениями являются поддержка самозанятости и предпринимательства (от 20% до 33% оценок в зависимости от территории), развитие эффективных механизмов партнерства органов власти, бизнеса и гражданского общества в сфере занятости (17-27% позитивных суждений). Актуальность усиления профориентационной работы среди местной молодежи была отмечена только

в центрах агломераций, развития профсоюзной деятельности – в крупных городах и ближайшем агломерационном окружении. Повышение производительности труда, по оценкам экспертов, в незначительной степени позволит решить проблемы муниципального рынка труда только в ядрах агломераций и агломерационной зоне.

## ВЫВОДЫ

Результаты экспертного опроса позволили определить и всесторонне оценить специфику развития сферы труда и занятости в крупных городах и за их пределами. Несмотря на в целом устойчивое положение рынка труда в Вологодской области, при удалении от ядер формирующихся агломераций происходит заметное сокращение возможностей для профессиональной самореализации, а проблема экономического застоя становится все более насущной. Согласно мнению экспертов, ближайшее агломерационное окружение и периферия характеризуются весьма ограниченными перспективами для жизни, что усугубляется неразвитостью социальной и иной инфраструктуры. Все это способствует снижению трудового потенциала территорий, лишившихся около половины среднесписочной численности работников за последние 20 лет. Хронический дефицит кадров, как правило, не останавливает жителей периферии участвовать в маятниковой и вахтовой миграции в поисках

лучших условий труда (что в том числе наблюдается и в округах, приближенных к региональным центрам). В этой связи кажется закономерным, что опрошенные нами эксперты единогласно высказались об отсутствии у местного населения должного отношения к месту проживания и доверия друг к другу.

В качестве общих для всех групп территорий трендов можно отметить увеличение оттока молодежи и рост неформальной занятости. И если в крупных городах эксперты считают наиболее вероятным дальнейшую популяризацию удаленного режима работы, то за их пределами – повышение предпринимательской активности и рассогласованности между спросом и предложением на рынке труда. В пользу последнего свидетельствует высокая распространенность практик трудоустройства не по специальности и занятости в личном подсобном хозяйстве на периферии. В свою очередь перспективы роста реального заработка и создания высокопроизводительных рабочих мест оцениваются достаточно низко.

Вопрос преодоления диспропорций территориального развития предлагаем оставить открытым. В ходе опроса нами получена ценная информация о приоритетных мерах, направленных на решение проблем в сфере труда и занятости на внутрирегиональном уровне, однако едва ли они могут быть реализованы в ближайшее время. Этому препятствуют как объективные причины (например, демографические вызовы), так и наличие большого количества административных, финансовых и иных барьеров, ограничивающих возможности муниципальных властей повлиять на сложившуюся ситуацию. Подобного рода дискуссия выходит за рамки настоящей статьи и во многом касается принципов федеративного устройства России (прежде всего, в части разграничения предметов ведения и полномочий), изменение которых требует широкого обсуждения в обществе. Вместе с тем отсутствие кардинальных перемен в развитии локальных территорий, находящихся в отдалении от полюсов роста, приведет лишь к усилению деградации существующей системы расселения и фактическому исчезновению многих населенных пунктов.

#### БЛАГОДАРНОСТИ

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-01986, <https://rscf.ru/project/22-28-01986/>.

Авторы статьи выражают благодарность Департаменту труда и занятости населения Вологодской области и лично Олегу Михайловичу Белову и Екатерине Васильевне Головкиной за содействие в проведении опроса, а также всем принявшим в нем участие экспертам.

#### ACKNOWLEDGEMENTS

The reported study was funded by RSF within the scientific project no. 22-28-01986, URL: <https://rscf.ru/project/22-28-01986/>.

The authors of the article express their gratitude to the Department of Labor and Employment of the Vologda region and personally to Oleg Mikhailovich Belov and Ekaterina Vasilievna Golovkina for their assistance in conducting the survey, as well as to all the experts who took part in it.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Warhurst C., Hunt W. The Digitalisation of Future Work and Employment. Possible impact and policy responses. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2019/05. Seville: European Commission, 2019. 50 p.
2. Varian H. Automation versus procreation (aka bots versus tots). VoxEU. 30 Mar. 2020. URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/automation-versus-procreation-aka-bots-versus-tots> (дата обращения: 25.05.2023)
3. Короленко А.В. Пространственные трансформации территорий России: тенденции и региональные различия расселения. *Проблемы развития территории*. 2023;27(1):47–75. DOI: 10.15838/ptd.2023.1.123.4
4. Кибалов Е. Структурная реформа железнодорожного транспорта России: экспертный анализ и смежные вопросы. *ЭКО*. 2018;46(8):120–127. DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2016-8-120-127
5. Бобков В.Н., Одинцова Е.В. Российские эксперты о безусловном базовом доходе: оценки 2020 г. *Уровень жизни населения регионов России*. 2021;17(1):67–86. DOI: 10.19181/Ispr.2021.17.1.6
6. Галынис К.И. Экспертная оценка методики профилирования безработных граждан в Забайкальском крае. *Вестник Забайкальского государственного университета*. 2014; 107(4):87–94.
7. Нефедьева Е.И., Седых О.Г., Тарабан О.В. Эксперты о предпринимательской деятельности как альтернативной форме занятости инвалидов. *Социологические исследования*. 2021;(11):73–78. DOI: 10.31857/S013216250012422-7
8. Шепетков С.С. Биржа труда как канал трудоустройства на региональном рынке труда (по материалам опроса специалистов центров занятости г. Челябинска). *Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития*. 2016;33(2):193–197.
9. Горина Е.Е. Служба занятости: проблемы формирования и оптимизация функционирования. *Регионоведение*. 2010;71(2):176–186.

10. Лежнева Ю.А. Объективные трудности в работе центров занятости населения. *Современные проблемы науки и образования*. 2012;(3):255–262.
11. Andersen T., Feiler L., Schulz G. The role of employment service providers. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Volume 4. European Centre for the Development of Vocational Training & International Labour Office: Publications Office of the European Union, 2015. 127 p. DOI: 10.2816/816485
12. Stephens D., Hamblin Y. Employability skills: are UK LIM departments meeting employment needs? The results of a survey of employment agencies identifies gaps in UK LIM curricula in the UK. *New Library World*. 2006;107(5/6):218–227. DOI: 10.1108/03074800610665211
13. Boreham P., Roan A., Whitehouse G. The regulation of employment services: Private employment agencies and labour market policy. *Australian Journal of Political Science*. 1994;29(3):541–555. DOI: 10.1080/00323269408402311
14. Wiesböck L. A preferred workforce? Employment practices of East–West cross-border labour commuters in the Central European Region. *Österreich Z Soziol*. 2016;(41):391–407. DOI: 10.1007/s11614-016-0245-3
15. Фаузер В.В., Смирнов А.В., Лыткина Т.С., Фаузер Г.Н. Локальные рынки труда российской Арктики: классификация по видам деятельности. *Арктика: экология и экономика*. 2019; 34(2):4–17. DOI: 10.25283/2223-4594-2019-2-4-17
16. Калугина З.И. Вектор посткризисного развития российской деревни. *Регион: Экономика и Социология*. 2010;(3):115–135.
17. Попов А.В. Трудная жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области). *Социальное пространство*. 2023;9(1). URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29567> (дата обращения: 25.05.2023). DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8
18. Акимова О.Е., Волков С.К., Ефимов Е.Г. Привлекательность российских территорий: оценка мнений центениалов. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021;(4):384–404. DOI: 10.14515/monitoring.2021.4.1908
19. Wrede M. Wages, rents, unemployment, and the quality of life. CESifo Working Paper Series 3803. CESifo Group: Munich, 2012. 38 p.
20. Giltman M.A., Pit V.V., Batoryeva M.V., Sumik E.A. Which cities do we like to live in? Empirical analysis of employees' attitude to cities. *The Journal of the New Economic Association*. 2020;45(1):111–130. DOI: 10.31737/2221-2264-2020-45-1-4
21. Падиорковский В.В. Самозанятость – ответ части экономически активного населения на кризис стандартных трудовых отношений. *Народонаселение*. 2020;23(1):88–103. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.8
22. Волоская Н.М., Плюснина Л.К., Иноземцева А.В. Незанятое население и самозанятость в личных подсобных хозяйствах: планы и реалии. *Вестник НГУЭУ*. 2019;(2):243–257. DOI: 10.34020/2073-6495-2019-2-243-257
23. Ворошилов Н.В. Критерии выделения сельских агломераций и механизм управления их развитием. *Развитие территорий*. 2022;(1):51–58. DOI: 10.32324/2412-8945-2022-1-51-58
24. Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф. Жители малых и средних городов России: трудовая миграция как альтернатива безвозвратному отъезду. *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2019;43(3):78–94. DOI: 10.31737/2221-2264-2019-43-3-4
25. Rudakov V., Figueiredo H., Teixeira P., Roshchin S. Horizontal job-education mismatches and earnings of university graduates in Russia. *Journal of Education and Work*. 2022;35(6-7):680–699. DOI: 10.1080/13639080.2022.2126966
26. Попов А.В., Соловьева Т.С. Трансформация занятости в России в ракурсе межстрановых сравнений. *Народонаселение*. 2023;26(1):110–122. DOI: 10.19181/population.2023.26.1.9
27. Короленко А.В. Трансформация системы расселения и её демографические проявления: опыт исследования на региональном и муниципальном уровне. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2023;16(2):127–148. DOI: 10.15838/esc.2023.2.86.7
28. Модернизация экономики региона: социокультурные аспекты / А.А. Шабунова, К.А. Гулин, М.А. Ласточкина, Т.С. Соловьева. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012. 158 с.
29. Кученкова А.В. Межличностное доверие в российском обществе. *Социологические исследования*. 2016;(1):26–36.
30. Сагдиева Э.А. Сферы приложения труда в сельской местности Пензенской области и Республики Татарстан (по данным статистики и материалов интервью). *Социологическая наука и социальная практика*. 2021;9(1):140–155. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.1.7878
31. Ляшок В., Малева Т., Лопатина М. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы. *Экономическая политика*. 2020;15(4):62–87. DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87
32. Соловьева Т.С. Особенности занятости населения России в контексте пространственного развития территории. *Экономика труда*. 2022; 9(7):1147–1166. DOI: 10.18334/et.9.7.114801B

## REFERENCES

1. Warhurst C., Hunt W. The Digitalisation of Future Work and Employment. Possible impact and policy responses. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2019/05. Seville: European Commission, 2019. 50 p.
2. Varian H. Automation versus procreation (aka bots versus tots). VoxEU. 30 Mar. 2020. URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/automation-versus-procreation-aka-bots-versus-tots> (accessed on 25.05.2023).
3. Korolenko A.V. Spatial transformations of Russia's territories: Trends and regional differences in resettlement. *Problemy razvitiya territorii = Problems of Territory's Development*. 2023;27(1):47–75. DOI: 10.15838/ptd.2023.1.123.4 (In Russ.).
4. Kibalov E. Structural Reform of Railway Transport of Russia: Expert Analysis and Related Issues. *EKO = ECO*. 2018;46(8):120–127. DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2016-8-120-127. (In Russ.).
5. Bobkov V.N., Odintsova Y.V. Russian Experts on Universal Basic Income: Estimates for 2020. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2021;17(1):67–86. DOI: 10.19181/asprr.2021.17.1.6. (In Russ.).
6. Galynis K. Expert estimation methods of profiling the unemployed in Zabaikalsky Krai. *Vestnik Zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Transbaikalian State University Journal*. 2014;107(4):87–94. (In Russ.).
7. Nefedyeva E.I., Sedykh O.G., Taraban O.V. Experts on Entrepreneurship as an Alternative Form of Employment for Disabled People. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2021;(11):75–78. DOI: 10.31857/S013216250012422-7. (In Russ.).
8. Schepetkov S.S. Labor exchange as a channel of employment in the regional labor market (by the materials of the survey of specialists of employment centers of Chelyabinsk). *Ekonomika i upravlenie v XXI veke: tendentsii razvitiya = Economics and management in the XXI century: development trends*. 2016;33(2):193–197. (In Russ.).
9. Gorina E.E. Employment service: formation and optimisation of functioning. *Regionologiya = Russian Journal of Regional Studies*. 2010;71(2):176–186. (In Russ.).
10. Lezhneva Yu.A. Objective difficulties in work of the centers of employment of the population. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya = Modern Problems of Science and Education*. 2012;(3):255–262. (In Russ.).
11. Andersen T., Feiler L., Schulz G. The role of employment service providers. Guide to anticipating and matching skills and jobs. Volume 4. European Centre for the Development of Vocational Training & International Labour Office: Publications Office of the European Union, 2015. 127 p. DOI: 10.2816/816485

12. Stephens D., Hamblin Y. Employability skills: are UK LIM departments meeting employment needs? The results of a survey of employment agencies identifies gaps in UK LIM curricula in the UK. *New Library World*. 2006;107(5/6):218–227. DOI: 10.1108/03074800610665211.
13. Boreham P., Roan A., Whitehouse G. The regulation of employment services: Private employment agencies and labour market policy. *Australian Journal of Political Science*. 1994;29(3):541–555. DOI: 10.1080/00323269408402311.
14. Wiesböck L. A preferred workforce? Employment practices of East–West cross-border labour commuters in the Central European Region. *Österreich Z Soziol*. 2016;(41):391–407. DOI: 10.1007/s11614-016-0245-3.
15. Fauzer, V.V., Smirnov, A.V., Lytkina, T.S., Fauzer, G.N. Local Labor Markets of the Russian Arctic: Classification by Activity Type. *Arktika: ekologiya i ekonomika = Arctic: Ecology and Economy*. 2019; 34(2):4–17. DOI: 10.25283/2223-4594-2019-2-4-17. (In Russ.).
16. Kalugina Z.I. Vector of the post-crisis development in Russian rural communities. *Region: Ekonomika i Sotsiologiya = Region: Economics and Sociology*. 2010;(3):115–135. (In Russ.).
17. Popov A.V. Working Life of Russian Men during the Years of Instability (on the Materials of Large Cities and Districts of the Vologda Oblast). *Sotsial'noe prostranstvo = Social Area*. 2023;9(1). URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29567> (accessed 25.05.2023) DOI: 10.15838/sa.2023.1.37.8. (In Russ.).
18. Akimova O.E., Volkov S.K., Efimov E.G. The Appeal of Russian Regions: Views of the Generation Z. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*. 2021;(4):384–404. DOI: 10.14515/monitoring.2021.4.1908. (In Russ.).
19. Wrede M. Wages, rents, unemployment, and the quality of life. CESifo Working Paper Series 3803. CESifo Group: Munich, 2012. 38 p.
20. Giltman M.A., Pit V.V., Batyreva M.V., Sumik E.A. Which cities do we like to live in? Empirical analysis of employees' attitude to cities. *The Journal of the New Economic Association*. 2020;45(1):111–130. DOI: 10.31737/2221-2264-2020-45-1-4.
21. Patsiorkovsky V.V. Self-employment as response of the part of economically active population to the crisis of standard labor relations. *Narodonaselenie = Population*. 2020;23(1): 88–103. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.8. (In Russ.).
22. Volovskaya N.M., Plyusnina L.K., Inozemtseva A.V. Unoccupied Population and Self-Employment in Personal Subsidiary Economy: Plans and Reality. *Vestnik NGUEU = Vestnik NSUEM*. 2019;(2):243–257. DOI: 10.34020/2073-6495-2019-2-243-257. (In Russ.).
23. Voroshilov N.V. Criteria for selecting rural agglomerations and the mechanism for their development management. *Razvitie territorii = Territory Development*. 2022;(1):51–58. DOI: 10.32324/2412-8945-2022-1-51-58. (In Russ.).
24. Mkrtychyan N.V., Florinskaya Y.F. Residents of Small and Mid-Size Towns of Russia: Labor Migration as an Alternative to Permanent Transfer. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotsiatsii = Journal of the New Economic Association*. 2019;43(3):78–94. DOI: 10.31737/2221-2264-2019-43-3-4. (In Russ.).
25. Rudakov V., Figueiredo H., Teixeira P., Roshchin S. Horizontal job-education mismatches and earnings of university graduates in Russia. *Journal of Education and Work*. 2022;35(6-7):680–699. DOI: 10.1080/13639080.2022.2126966.
26. Popov A.V., Soloveva T.S. Employment transformation in Russia from the perspective of cross-country comparisons. *Narodonaselenie = Population*. 2023;26(1):110–122. DOI: 10.19181/population.2023.26.1.9. (In Russ.).
27. Korolenko A.V. Transformation of the resettlement system and its demographic manifestations: Research experience at the regional and municipal levels. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2023;16(2):127–148. DOI: 10.15838/esc.2023.2.86.7. (In Russ.).
28. Shabunova A.A., Gulina K.A., Lastochkina M.A., Soloveva T.S. Modernization of the regional economy: Socio-cultural aspects. Vologda: ISEDT RAS, 2012. 158 p. (In Russ.).
29. Kuchenkova A.V. Interpersonal trust in Russian society. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2016;(1):26–36. (In Russ.).
30. Sagdieva E.A. Spheres of Employment in Rural Areas of the Penza Region and the Republic of Tatarstan (Based on Statistics and Interview Materials). *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2021;9(1):140–155. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.1.7878. (In Russ.).
31. Lyashok V., Maleva T., Lopatina M. Impact of New Technologies on the Labor Market: Past Lessons and New Challenges. *Ekonomicheskaya politika = Economic Policy*. 2020;15(4):62–87. DOI: 10.18288/1994-5124-2020-4-62-87. (In Russ.).
32. Soloveva T.S. Osobennosti zanyatosti naseleniya Rossii v kontekste prostranstvennogo razvitiya territoriy. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2022; 9(7):1147–1166. DOI: 10.18334/et.9.7.114801B. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Андрей Васильевич Попов** – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Центра социально-демографических исследований, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук», Вологда, Россия  
**Andrei V. Popov** – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-4803-1354>  
 ai.popov@yahoo.com



**Татьяна Сергеевна Соловьева** – старший научный сотрудник Центра социально-демографических исследований, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук», Вологда, Россия  
**Tatiana S. Soloveva** – Senior Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-1770-7566>  
 solo\_86@list.ru

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

*Статья поступила в редакцию 01.06.2023; после рецензирования 10.07.2023, принята к публикации 12.07.2023.*  
*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 01.06.2023; revised on 10.07.2023 and accepted for publication on 12.07.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*



## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-54-62

УДК 331.522; 331.3

JEL: J24, J42, M52

# ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ЦЕННОСТНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Е.Ю. Шубина

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Россия, Екатеринбург

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** работы обусловлена необходимостью разработки новых подходов к организации систем оплаты труда и мотивации на предприятиях. **Предмет** исследования – деятельность организации по формированию и развитию собственной модели ценностного предложения (EVP), а также особенности организации ценностного предложения в компаниях. **Цель** – разработка новой модели EVP. Задачи исследования состоят в анализе существующих теоретических положений по вопросам ценностного предложения работодателя и в обобщении материалов практической деятельности организаций в области управления брендом работодателя и EVP. **Гипотеза** исследования состоит в том, что в современных условиях возникает потребность в формировании новой модели ценностного предложения работодателя. В качестве основных методов, применяемых в исследовании, является контент-анализ внутриорганизационных документов и других составляющих корпоративной культуры, экономический и структурный анализ, моделирование и прогнозирование. **Методологической** и теоретической основой исследования послужили отечественные и зарубежные публикации, данные отчетности, материалы агентств и исследовательских компаний, а также программные документы в области формирования ценностного предложения работодателя. В статье рассмотрены аспекты применения EVP, как нового механизма позиционирования компании на рынке труда. Отмечено, что выстраивание систем оплаты труда на современном рынке обусловлено особенностями формирования ценностных предложений со стороны конкретных работодателей. Дается характеристика традиционной модели и новой современной модели EVP. **Результаты** исследования могут быть использованы для формирования методических, нормативно-правовых условий и факторов развития ценностного предложения работодателя, для подготовки экономического механизма, обеспечивающего реализацию политики управления EVP, направленную на рациональное использование трудовых ресурсов, расширение рынка труда и разработку системы мотивации персонала компаний. Сделан **вывод**, что анализ бренда работодателя в современных условиях требует развития методического инструментария, который позволит расширить возможности работодателей в области формирования и совершенствования бренда для целей наиболее эффективного позиционирования на рынке труда с целью выигрыша в конкурентной борьбе с другими работодателями.

**Ключевые слова:** брендинг работодателей; ценностное предложение работодателя; оплата труда; система мотивации работников.

**Для цитирования:** Шубина Е.Ю. Формирование современной модели ценностного предложения работодателя в условиях глобальной трансформации рынка труда. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):54-62. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-54-62.

## ORIGINAL PAPER

## FORMATION OF A MODERN EMPLOYER VALUE PROPOSITION MODEL IN CONDITIONS OF THE GLOBAL TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET

Shubina E.Yu.

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education

"Ural State University of Economics",

Yekaterinburg, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the work is due to the need to develop new approaches to organizing remuneration and motivation systems at enterprises. **The subject** of the study is the organization's activities in the formation and development of its own value proposition (EVP) model, as well as the features of the organization of the value proposition in companies. **The purpose** of the paper is to develop a new EVP model. The objectives of the study are to analyze existing theoretical positions on the employer's value proposition and to summarize materials from the practical activities of organizations in the field of employer brand management and EVP. The research **hypothesis** is that in modern conditions there is a need to form a new model of the employer's value proposition. The main methods of the study are content analysis of internal organizational documents and other components of corporate

culture, economic and structural analysis, modeling, and forecasting. **The methodological** and theoretical basis of the study was domestic and foreign publications, reporting data, materials from agencies and research companies, as well as policy documents in the field of developing the employer's value proposition. The article discusses aspects of the use of EVP as a new mechanism for positioning a company in the labor market. It is noted that the construction of remuneration systems in the modern market is determined by the peculiarities of the formation of value propositions on the part of specific employers. The characteristics of the traditional model and the new modern EVP model are given. **The results** of the study can be used to formulate methodological, regulatory conditions and factors for the development of the employer's value proposition, to prepare an economic mechanism that ensures the implementation of EVP management policies aimed at the rational use of labor resources, expanding the labor market and developing a system of motivation for company personnel. The author **concluded** that the analysis of the employer's brand in modern conditions requires the development of methodological tools that will expand the capabilities of employers in the field of forming and improving the brand for the purposes of the most effective positioning in the labor market in order to win in the competition with other employers.

**Keywords:** employer branding; employer value proposition; remuneration; employee motivation system.

**For citation:** Shubina E.Yu. Formation of a modern employer value proposition model in conditions of the global transformation of the labor market. *Social and labor research*. 2023;53(4):54-62. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-54-62.

## ВВЕДЕНИЕ

Анализ современных стратегий компаний в управлении персоналом показывает, что большинство из них сегодня сталкиваются с недостатком квалифицированного персонала и отсутствием механизмов и инструментов мотивации работников, достаточных для того, чтобы обеспечить повышение производительности труда и повысить экономическую эффективность. В этой связи необходимость формирования и развития ценностного предложения работодателя становится все более очевидной.

В современных компаниях большое внимание уделяется таким аспектам работы с персоналом, как мотивационные программы, формирование которых обуславливает создание стратегий в области брендинга работодателей.

Согласно исследованиям, например, hh.ru, разработка стратегий брендинга способствует росту организационной эффективности, снижению текучести персонала, повышает отклик на размещаемые вакансии (рис. 1).

## КЛЮЧЕВЫЕ КОНЦЕПЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ EVP

Бренд работодателя, согласно EVP-концепции, состоит из 9 параметров:

- 1) Интересной работы
- 2) Карьерного роста
- 3) Оклада
- 4) Поддержки личностных ценностей
- 5) Возможности развиваться профессионально
- 6) Приятной рабочей обстановки
- 7) Ориентации на этику и честность
- 8) Предоставления широких возможностей
- 9) Гибкости рабочего процесса

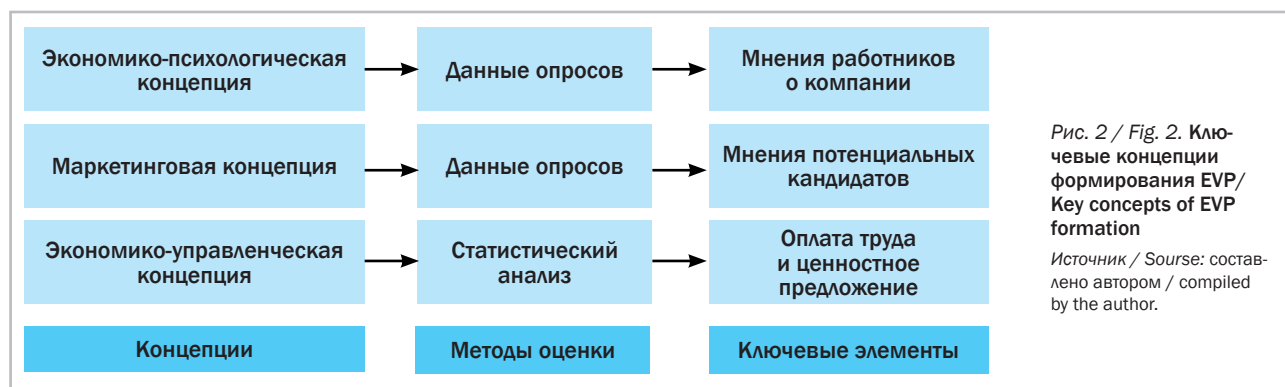
Ценностное предложение (EVP) – это баланс вознаграждений и льгот, которые получают сотрудники в обмен на их работу в организации,

которая обычно разрабатывают EVP, чтобы обеспечить согласованную платформу для коммуникации с брендом работодателя и управления опытом [1, 2].

Ценностное предложение для сотрудников также способствует созданию баланса между их удовлетворенностью работой и их эффективностью в рамках рабочей культуры, и может быть использовано в качестве эффективного инструмента брендинга занятости, поскольку описывает желаемые требования сотрудников, связанные с трудоустройством. Путем определения лучших целей подбора персонала, определения потребностей в трудоустройстве и позиционирования сотрудников в нужном месте, а также путем формирования ценностей существующих сотрудников в организации [3]. В современной литературе можно выделить три ключевых концепции формирования EVP: экономико-психологическую, экономико-управленческую и маркетинговую (рис. 2).

На наш взгляд, ценностное предложение для сотрудников со стороны работодателя можно определить, как полный набор элементов, которые организация предоставляет работникам в обмен на вклад, который эти специалисты вносят в организацию. Оно включает в себя не только систему совокупного вознаграждения: различные формы оплаты труда и льгот, другие элементы мотивационной программы, но и ряд нематериальных факторов, которые не отображаются в заработной ведомости или в льготах, но, тем не менее, имеют высокую ценность: гибкие условия труда и оздоровительные программы, сложная и значимая работа, возможность личных достижений, привлекательная организационная культура, чувство цели и вызывающий гордость набор ценностей на рабочем месте (например, благодарственные письма, грамоты и т.д.) [4].

Организации предоставляют этот набор ценностей в обмен на вклад работников в виде зна-



ний, навыков, талантов, поведения, времени и энергии. EVP – это сумма всего, что испытывают и получают люди в организации: от внутреннего удовлетворения от работы до окружающей среды, руководства, коллег, вознаграждения и т.д. Рубуш добавляет, что «организации, удерживающие квалифицированных специалистов, обеспечивают EVP, который соответствует ожиданиям людей о хорошем, достойном и благополучном рабочем месте» [5].

EVP относится к коллективному набору программ, которые организация предлагает в обмен на трудоустройство, его также называют соглашением о трудоустройстве. EVP определяет взаимные отношения между компанией и работником, охватывая каждый аспект опыта трудоустройства – от миссии, целей и ценностей организации до ее рабочих мест, культуры и людей, до полного портфеля ее программ [3, 6].

Результаты опроса руководства компаний, проведенного hh.ru показывает, что определение EVP является одним из ключевых направлений в стратегии управления персоналом (рис. 3).

### ОТ ТРАДИЦИОННОГО К СОВРЕМЕННОМУ: ЗАКОНОМЕРНОСТИ ЭВОЛЮЦИИ EVP

Ценностное предложение должно ориентироваться на сотрудников как на людей, а не на работников, обеспечивать человеческие условия труда, фокусироваться на чувствах, а не только на формальных характеристиках. Пандемия коронавируса изменила отношения между людьми и их работой, и ценностное предложение для сотрудников (EVP) также требует трансформации в соответствии с общественными изменениями [5].

Сегодня компании в мире ежегодно тратят в среднем 2500 долл. на повышение квалификации одного сотрудника, и ожидается, что такие инвестиции будут продолжаться. Попытки модернизировать EVP обычно включают дополнительные функции – от повышения квалификации работников, чтобы не отставать от новых технологически развитых компаний, до предложения страхования домашних животных. Эти стратегии являются дорогостоящими и не приносят ожидаемых выгод. Вовлеченность сотрудников в организационные процессы ощутимо не улучшилась с 2016 г. по настоящее время.



Каролина Валенсия, вице-президент «Gartner» отмечает: «Реальность такова, что три смены в рабочей среде подорвали влияние традиционного EVP: сотрудники – это люди, а не просто работники; работа – это часть жизни, а не отдельная от нее составляющая; и ценность приходит через чувства, а не только через характеристики работы». Поскольку люди – это не механизмы, не машины и оборудование. Значит и для обеспечения эффективности трудовых функций требуются принципиально иные методы воздействия, мотивации, предоставляющие вовлеченность человека в организационные бизнес-процессы [6, 7].

Традиционное ценностное предложение для сотрудников сегодня изживает себя, отношение к человеку, как к ресурсу является в этом контексте очень однобокой позицией. Постоянные проблемы с вовлечением в организационные процессы и привлекательностью – имиджем работодателей, а также гуманитарные кризисы 2020 г. доказали, что принципы управления, лежащие в основе EVP, устарели. EVP уже давно управляются с учетом трех принципов:

- ориентированность на сотрудников;
- предназначение для обеспечения исключительного опыта сотрудников;
- предоставление функций, соответствующих потребностям сотрудников.

Каролина Валенсия в этом контексте отмечает, что «очевидно, что этот традиционный под-

ход к ценностному предложению сотрудников не оправдывает себя». Исследование компании «Gartner», в котором приняли участие 5000 сотрудников и 85 руководителей отдела кадров, посвященных практикам, вызовам и решениям в области EVP, показывает, что проблема может заключаться в чрезмерном сосредоточении внимания на том, «что мы даем сотрудникам», а не «почему» мы это даем.

Приведем несколько однозначных сигналов, указывающих на углубляющуюся слабость традиционных EVP [7]:

**1. Вовлеченность персонала в бизнес-процессы**, которая влияет как на производительность, так и на удержание персонала, по оценке экспертного сообщества остается относительно неизменной с 2016 г.

**2. Привлекательность (имидж работодателя).** Только 29% функциональных руководителей сообщают, что у них есть все специалисты, необходимые для удовлетворения текущих производственных и деловых потребностей. Эта проблема особенно остро проявляется в наиболее конкурентных сферах рынка труда, таких как ИТ.

**3. Адаптация работников и их лояльность.** Только 23% руководителей отдела кадров считают, что большинство сотрудников продолжают работать в своей нынешней организации в ближайший год-два.

**4. Удовлетворенность EVP.** Только 31% руководителей отдела кадров считают, что их сотруд-



ники удовлетворены EVP, а 65% кандидатов сообщают, что они фактически прекратили процесс найма из-за непривлекательного EVP.

Все эти факты означают следующее: старая система EVP себя изжила, руководители отделов управления персоналом (отделов кадров) должны переходить к новым принципам управления EVP, предлагая более гуманные решения, ориентированные на человека в целом, призванные обеспечить реализацию работника, как личности, и ориентироваться на чувства и особенности, соответствующие потребностям сотрудников. Новый «человеческий курс» в формировании ценностного предложения работодателя включает в себя следующие компоненты:

- более глубокие внутриорганизационные связи;
- гибкость администрации в отношениях персонала;
- личностный рост работников;
- общие совместные цели работников и работодателей.

Новое ценностное предложение работодателей должно быть ориентировано на формирование «гуманных» трудовых отношений и стратегий вознаграждения работников. Выполняя все аспекты данных «гуманных» трудовых контрактов, люди осознают эмоциональную ценность работы в организации, поскольку это позволяет им чувствовать себя более понятыми, независимыми, и, в целом, сотрудниками, о которых заботятся и которых ценят. Таким образом, обновленная форма EVP, разрабатывается для обеспечения жизни человека, а не только для реализации его трудовой функции, формирования опыта и компетентности, способствует повышению удовлетворенности сотрудников [8].

#### СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ EVP:

##### ЦЕЛИ, КОМПОНЕНТЫ, ОСОБЕННОСТИ

Современное ценностное предложение работодателей (EVP) предполагает формирование следующей системы элементов:

**Более глубокие внутриорганизационные связи.** Поскольку необходимо содействовать работникам чувствовать себя понятыми со стороны работодателей и их представителей, укрепляя семейные и общественные связи, а не только рабочие отношения. На это ориентируются общие праздники, спортивные мероприятия и другие элементы корпоративной культуры.

**Гибкость.** У работников необходимо формировать возможность чувствовать себя автономными, обеспечивая гибкость во всех аспектах работы,

а не только с точки зрения места и срока, но и с точки зрения методов и инструментов (т.е. творческий подход к работе).

**Личностный рост.** Работникам необходимо обеспечить такие условия в организации, чтобы они чувствовали, что их ценят, способствуя их личностному росту, а не только профессиональному.

**Благополучие и уверенность в завтрашнем дне.** Необходимо укреплять чувство заботы о сотрудниках, гарантируя, что они действительно могут быть уверены в завтрашнем дне, в своей карьере и перспективах.

Общей целью является вовлечение сотрудников компании в ее организационную и культурную систему, поддержка действий компании по социальным и культурным вопросам.

Формирование новой модели EVP включает в себя следующие составляющие:

1. Выстраивание более глубоких связей в организации, интегрируя цели инклюзивности в повседневную работу и процессы привлечения специалистов, уделяя особое внимание семейным льготам, которые соответствуют потребностям сотрудников и организации, обучая менеджеров тому, как определять степень доверия и лояльности сотрудников в процессе работы.

2. Обеспечение гибкости в выборе условий работы (место работы, график, методы) для всех работников: предоставление сотрудникам возможность выбора в рамках установленных управленческой командой границ, определяя, какие виды деятельности в рамках той или иной роли могут быть гибкими, выявляя проверенные менеджерами решения.

3. Создание возможностей для личностного роста сотрудников, предоставляя им объективных наставников для возможности разработки проектов, соответствующих их личным потребностям.

4. Обеспечение общего уровня благополучия работника и его уверенности в компании.

#### БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ И EVP

Исследования показывают, что сильный бренд работодателя приводит к увеличению числа квалифицированных кандидатов на 50%. Наряду с результатами оценок перед приемом на работу, используемых для отбора и оценки кандидатов, рекрутеры могут определить долю кандидатов, прошедших собеседование, которая в среднем составляет около 12% от общего количества кандидатов, отобранных для прохождения собеседования. Если соотношение числа кандидатов, прошедших собеседование, превышает 12%, служба

управления персоналом компании вероятно, привлекает много квалифицированных кандидатов. Если это число меньше, то следует подумать о том, как улучшить качество кандидатов.

В крупных компаниях на некоторые должности претендуют до 250 кандидатов. Чем больше у компании качественных кандидатов, тем больше выбор и тем больше вероятность того, что будет принято правильное решение о приеме на работу.

Плата за подбор персонала, оценку перед приемом на работу, рекламу и многое другое – все это входит в стоимость найма. Условно говоря, подбор производственного рабочего стоит не менее 3 тыс. руб., но не более 10 тыс., тогда как подбор главного инженера – не менее 30 тыс. руб. Узнаваемый сильный бренд работодателя в некоторых случаях почти вдвое (!) сокращает стоимость подбора, поскольку кандидатов притягивают компании с положительным имиджем и сильным брендом. Кандидаты (в том числе работники других компаний) постоянно отслеживают вакансии в подобных организациях. По данным исследований постоянным мониторингом рынка труда занимаются более 45% кандидатов.

Когда компания завоевывает репутацию ведущего работодателя, к ней напрямую приходит больше качественных кандидатов, а значит рекрутеры могут тратить меньше времени и, соответственно, денег на поиск для нее идеальных кадров.

По оценке компании Google более 86% кандидатов для повышения эффективности поиска подходящих вакансий используют социальные сети, что говорит о возможности снижения стоимости поиска специалистов за счет социальных сетей в организациях, повышая также и эффективность отбора на первых этапах (например, первичные собеседования). Так, сегодня 57% компаний проводят первичные интервью с кандидатами через онлайн-механизмы, в период пандемии этот показатель увеличивался до 84%, что означает: рекрутинг и брендинг все дальше и дальше перемещаются в плоскость информационных технологий.

Измерение источников найма помогает рекрутерам узнать, где они наиболее эффективны, а какие каналы поиска менее успешны. Чтобы определить источник поиска персонала необходимо оценить все имеющиеся и определить наиболее значимые, а также получить информацию о работодателе каждого из них. Допустим, в Екатеринбурге имеется одно представление о работодателе «Завод имени Калинина», а уже в Верхней Пышме и Березовском (пригородах Екатеринбург-

га) – совершенно иное. Важно отметить, что иногда с географическим и историческим состоянием работодателя связаны механизмы и методы поиска персонала. Например, «Уралмаш» в сознании уральцев – это традиционно одна компания. Однако сегодня на территории исторического «Уралмаша» существует множество совершенно независимых друг от друга компаний, например, «Уралмаш НГО Холдинг» и «Уральский завод тяжелого машиностроения» и т.д. Поэтому брендом «Уралмаша» сегодня пользуется множество компаний, что позволяет им в том числе обеспечивать поиск кандидатов. Если работодатель понимает, что существующая стратегия продвижения на рынке труда оказывается неэффективной и отклик от существующих каналов поиска оказывается незначительным, то задачей работодателя становится формирование и развитие новых источников поиска персонала. Например, расширение географии поиска работников, выход на другие регионы и продвижение производственных структур работодателя на новые территориальные рынки.

Другим вариантом развития может стать переход на другие целевые аудитории поиска: от студентов до бывших заключенных (например, в отношении производственных рабочих этот источник оказывается достаточно эффективным). Кроме того, возможно расширение и самих инструментов поиска – поиск по «старым контактам», формирование бонусной программы «приведи друга» и т.д.

Компании должны действовать ради общих целей, устанавливая межорганизационную ответственность за принятие решений по социальным вопросам, используя коучинг других организаций и их наиболее опытных менеджеров – тренеров, чтобы привлечь сотрудников к принятию индивидуальных мер по социальным вопросам.

К сожалению, большинству организаций не удается остановить отток специалистов, потому что решения компаний в данной области – это быстрые решения традиционного EVP, такие как повышение заработной платы или льготы.

Сотрудники же хотят от своих работодателей более значимого человеческого взаимодействия, чтобы удовлетворить свои эмоциональные потребности в самостоятельности, личностном росте и гибкости. Именно для этих целей автор статьи предлагает пересмотреть существующую модель ценностного предложения для сотрудников (EVP).

Общепринятое определение EVP гласит, что оно представляет собой обязательства, взятые пе-

ред работниками в обмен на навыки, способности и опыт, которые они привносят в организацию. Оно включает в себя как финансовые, так и нефинансовые выгоды. Однако рассмотрение EVP как двусторонней сделки не способствует высокому уровню вовлеченности сотрудников.

Новое понимание EVP фокусируется на человеческих аспектах, предлагая более глубокие связи, гибкость, общую цель, личностный рост и целостное благополучие работников. Согласно исследованию, число тех, кто, скорее всего, выберут в качестве постоянной работы или порекомендуют другим организацию, где царит корпоративная культура, способствующая более глубоким связям, пониманию потребностей их семей и сообществ, выросло на 28%.

По данным Gartner, только 31% руководителей отделов кадров считают, что их сотрудники удовлетворены своим текущим EVP. 65% кандидатов сообщают, что они отказались от процесса найма из-за непривлекательного EVP. Показатели вовлеченности сотрудников оставались неизменными в течение последних пяти лет.

Согласно глобальному опросу Mckinsey 2022<sup>1</sup>, 41% респондентов заявили, что главной причиной, по которой они увольняются с работы, является отсутствие карьерного роста. Согласно опросу Gartner 2021, 58% респондентов полностью согласились с тем, что пандемия изменила их точку зрения на желательность места работы, а 50% изменили свои ожидания в отношении своего работодателя. Согласно опросу сотрудников EVP, проведенному Gartner в 2021 г., включение человеческих аспектов в EVP повышает удовлетворенность сотрудников на 15%. По данным Indian Express, крупнейшие транснациональные корпорации Индии сталкиваются с рекордными двузначными показателями сокращения персонала.

### ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ НОВОЙ МОДЕЛИ ЦЕННОСТНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

Новая модель ценностного предложения сотрудников состоит из следующих 5 компонентов:

**1. Пакета компенсаций, включающего в себя сумму всех финансовых предложений, таких как:**

- 1) Базовая заработная плата.
- 2) Арендные, медицинские, командировочные и другие пособия.

- 3) Оплата сверхурочных.
- 4) Переменные выплаты, такие как поощрения и бонусы.
- 5) Опционы на акции.

Хотя компенсация является важнейшим компонентом EVP, она не может стать отличительной чертой на рынке без существенного снижения прибыли вашей организации. Исследование Gartner показывает, что организации могут снизить компенсационную премию на 50%, если кандидаты считают общее EVP привлекательным.

**2. Дополнительных льгот и преимуществ, включающих в себя:**

- 1) Отгулы, оплачиваемые отпуска.
- 2) Страхование здоровья и жизни сотрудников и членов их семей.
- 3) Пенсионные пособия – взносы в пенсионный фонд, пенсионные стратегии и др.
- 4) Кредиты сотрудникам по льготным процентным ставкам.
- 5) Членство в тренажерных залах, клубах или других учреждениях.
- 6) Поощрительные купоны или ваучеры на скидку.
- 7) Праздники, спонсируемые компанией.

Целевые и релевантные льготы, информацию о которых работодатели должны своевременно довести до персонала, направлены на повышение общего уровня человеческого капитала сотрудников.

**3. Карьерных возможностей, предлагаемых сотрудникам для профессионального роста:**

- 1) Техническое обучение и семинары.
- 2) Возможности продвижения по службе и лидерства.
- 3) Наставничество и коучинг.
- 4) Спонсируемые курсы и сертификаты.
- 5) Взаимодействие с высшим руководством.
- 6) Возможности для работы с клиентами.
- 7) Возможности работать в других городах или странах.
- 8) Возможности в заметных проектах.
- 9) Возможности попробовать различные области или технологии.

Своевременные возможности для роста и стратегически спланированный карьерный рост помогут выявить лучших из лучших.

**4. Рабочей среды, включающей в себя все производственные аспекты, влияющие на производительность и результативность:**

- 1) Дизайн рабочего пространства.
- 2) Доступ к цифровым и мобильным инструментам.

<sup>1</sup> Материалы сайта компании McKinsey & Company // URL: <https://www.mckinsey.com/>

3) Внутриорганизационные коммуникационные платформы.

4) Инициативы по формированию команды.

5) Гибкий график работы.

6) Модели удаленной работы.

7) Транспортные средства компании.

8) Программы оценки и признания.

Согласно исследованию Forrester, 55% сотрудников в США работают удаленно даже после пандемии коронавируса. Создание комфортных условий для работы сотрудников в дистанционном режиме в настоящее время является приоритетом для многих работодателей.

#### **5. Корпоративной культуры, отражающей аспекты трудовой этики и стиля работы организации и включающей в себя:**

1) Видение, миссия и ценности компании.

2) Инклюзивность и разнообразие.

3) Общение и сотрудничество членов команды.

4) Механизмы обратной связи по всей иерархии.

5) Прозрачность и подотчетность в рабочих процессах.

6) Стиль руководства.

7) Управление конфликтами.

8) Поощрение инноваций и принятия рисков.

Результаты исследования McKinsey<sup>2</sup> показывают, что корпоративная культура является наиболее значительным препятствием на пути к цифровой эффективности, о котором сообщают сами компании, и имеет четкую отрицательную корреляцию с экономическими показателями.

### **ВЫВОДЫ**

Опыт большинства крупных компаний показывает, что изменение ценностного предложения работодателя формирует условия для повышения производительности труда работников, что отмечается в 40% обследуемых ЕВІ компаний. При этом, следует отметить, что рост производительности труда составляет в отдельных компаниях более 110%<sup>3</sup>.

Обеспечение условий труда в отдельных организациях дает преимущества не только в рамках удержания работников от перехода в другие организации, но также формирует комфортные рабочие места, которые можно оценить, как опти-

мальные условия для нормальной и высокопроизводительной работы. В этом контексте ожидаемая отдача от работника обусловлена, на наш взгляд, проработанной концепцией EVP. Если она отсутствует, то мы не можем определить степень отличия систем мотивации, обучения и привлечения персонала одной компании от другой.

В современных условиях целесообразно говорить о новой модели брендинга работодателей, который состоит в формировании представлений о компании в том числе с точки зрения развития знаний о ценностном предложении работодателя (EVP), а также информационно-коммуникационной концепции имиджа работодателя (внешнего и внутреннего). Поскольку концепция EVP встроена в концепцию бренда работодателя, как часть и целое, она составляет его основу, оценки EVP носят, как социально-трудовой, так и экономический характер.

Представленный сравнительный анализ ценностных предложений работодателя позволяет сделать вывод о том, что каждая организация стремится отделить себя от других, демонстрируя особенности работы и условий труда в конкретной компании. Некоторые из них не формируют самостоятельное EVP, а используют общие ценности, другие – стараются охватить все стороны жизни сотрудника и показывают это в своем ценностном предложении.

Обеспечение условий труда в отдельных организациях дает преимущества не только в рамках удержания работников от перехода в другие организации, но также формирует комфортные рабочие места, которые можно оценить, как оптимальные условия для нормальной и высокопроизводительной работы. В этом контексте ожидаемая отдача от работника обусловлена, на наш взгляд, проработанной концепцией EVP. Если концепции EVP нет, то мы не можем сказать, на сколько трудовые факторы, которые имеются в одной организации отличаются от условий в другой компании. Каковы отличия в системах мотивации, обучения и привлечения персонала.

Концепция EVP встраивается в концепцию бренда работодателя, как часть и целое. EVP составляет основу бренда работодателя, оценки EVP носят, как социально-трудовой, так и экономический характер. Поэтому исследования EVP и бренда работодателя являются во многом междисциплинарными исследованиями.

<sup>2</sup> Материалы сайта компании McKinsey & Company // URL: <https://www.mckinsey.com/>

<sup>3</sup> Грейдовая система оплаты труда // Кадровое дело, 2018 - URL: <https://www.kdelo.ru/art/383799-qqq-16-m11-greydovaya-sistema-oplaty-truda>



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Barrow S. Turning recruitment advertising into a competitive weapon: paper delivered at the CIPD Annual Conference. Harrogate: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 1990.
2. Barrow S., R. Mosley. The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People at Work URL: [http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan\\_Digital\\_1/BRAND%20NAME%20PRODUCTS%20The%20employer%20brand%20%20bringing%20the%20best%20of%20brand%20management%20to%20people%20at%20work.pdf](http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_1/BRAND%20NAME%20PRODUCTS%20The%20employer%20brand%20%20bringing%20the%20best%20of%20brand%20management%20to%20people%20at%20work.pdf)
3. Collins C.J., Kanar A.M. 2013. Employer brand equity and recruitment research. See Cable & Yu 2013, pp. 284-97.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992; 277.
5. Кучеров Д.Г. Бренд работодателя: область маркетинга или управления человеческими ресурсами? // *Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия Менеджмент.* 2009;(3):98-120.
6. Dell D., Ainspan N. Engaging employees through your brand : Conference Board Report No. R-1288-01-RR. - Washington: Conference Board, 2001.
7. Замулин А.И., Кучеров Д.Г. Сколько стоит бренд работодателя? // *Справочник по управлению персоналом.* 2010;(5):47-54.
8. Берлина Ю., Строганов Р. Факторы привлекательности имиджа компании-работодателя. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://www.hr-research.wciom.ru/index.php?id=733>. - Загл. с экрана.

## REFERENCES

1. Barrow S. Turning recruitment advertising into a competitive weapon: paper delivered at the CIPD Annual Conference. Harrogate: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD); 1990.
2. Barrow S., R. Mosley. The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People at Work URL: [http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan\\_Digital\\_1/BRAND%20NAME%20PRODUCTS%20The%20employer%20brand%20%20bringing%20the%20best%20of%20brand%20management%20to%20people%20at%20work.pdf](http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_1/BRAND%20NAME%20PRODUCTS%20The%20employer%20brand%20%20bringing%20the%20best%20of%20brand%20management%20to%20people%20at%20work.pdf)
3. Collins C.J., Kanar A.M. Employer brand equity and recruitment research. See Cable & Yu. 2013. pp. 284-97.
4. Mescon M.H., Albert M., Hedourie F. Fundamentals of Management. Moscow. 1992. p. 277.
5. Kuchero D.G. Employer's brand: the field of marketing or human resources management? *Bulletin of St. Petersburg State University. Management Series.* 2009;(3):98-120. (In Russ.).
6. Dell D., Ainspan N. Engaging employees through your brand: Conference Board Report No. R-1288-01-RR. Washington: Conference Board; 2001.
7. Zamulin A.I., Kuchero D.G. How much does the employer's brand cost? Handbook on Personnel Management. 2010;(5): 47-54. (In Russ.).
8. Berlina Y., Stroganov R. Factors of attractiveness of the image of the company-employer. URL:<http://www.hr-research.wciom.ru/index.php?id=733>.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Елена Юрьевна Шубина** – Заведующий виртуальной лабораторией Единого Лабораторного Комплекса УрГЭУ, «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург, Россия  
**Elena Yu. Shubina** – Head of the virtual laboratory of the Unified Laboratory Complex of USEU, "Ural State University of Economics", Yekaterinburg, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-9844-3616>  
[lana.shubina.79@inbox.ru](mailto:lana.shubina.79@inbox.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 10.05.2023; после рецензирования 24.05.2023, принята к публикации 27.05.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 10.05.2023; revised on 24.05.2023 and accepted for publication on 27.05.2023.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-63-69

УДК: 330.59; 338.001.36; 338.22.021.2

JEL: J11, J17, I31, I32, I38

## ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ОСНОВНЫХ КОМПЛЕКСОВ МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НА МАЛОИМУЩИЕ ДОМОХОЗЯЙСТВА\*

И.А. Прошин

Всероссийский научно-исследовательский институт труда,  
Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность** исследования обусловлена тем, что бедность и социальное неравенство влекут за собой высокие риски социальной напряженности. В связи с этим необходимо проведение социальной политики, направленной на снижение уровня бедности и рост благосостояния населения. Для реализации данной задачи меры должны обладать высокой степенью эффективности, что делает вопрос определения наиболее перспективных с точки зрения снижения уровня бедности мер весьма актуальным. **Цель** исследования – определение таких комплексов мер социальной поддержки на основании данных выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах за 2022 год. В связи с этим, в качестве **объекта** исследования выступила социальная поддержка малоимущих граждан. **Предмет** исследования – меры государственной социальной поддержки граждан, проживающих в малоимущих домохозяйствах Российской Федерации, и их сравнительная эффективность. В ходе работы, использованы **методы** анализа, расчетные методы, сравнения и абстрагирования. Так, определена распространенность мер государственной социальной поддержки и их комплексов среди малоимущего населения, их влияние на благосостояние малоимущих домохозяйств и снижение их дефицита денежного дохода. Кроме того, проведена группировка домохозяйств по уровню их дохода относительно границы бедности. По итогам анализа, сделаны **выводы** о дальнейших возможных путях развития мер государственной социальной поддержки. **Результаты** исследования и предложения, представленные в статье, могут быть использованы при оценке эффективности мер социальной поддержки государственными органами и при разработке новых мер социальной поддержки.

**Ключевые слова:** бедность; малоимущие; меры социальной поддержки; сравнительная оценка мер социальной поддержки; снижение уровня бедности.

**Для цитирования:** Прошин И.А. Оценка влияния основных комплексов мер социальной поддержки на малоимущие домохозяйства. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):63-69. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-63-69.

## ORIGINAL PAPER

## ASSESSMENT OF THE IMPACT OF MAIN SOCIAL SUPPORT MEASURES ON LOW-INCOME HOUSEHOLDS\*

I.A. Proshin

All-Russian Research Institute of Labour,  
Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The relevance** of the study is due to the fact that poverty and social inequality entail high risks of social tension. In this regard, it is necessary to implement a social policy aimed at reducing poverty and increasing the welfare of the population. To achieve this task, measures should have a high degree of effectiveness, which makes the issue of identifying the most promising measures from the point of view of reducing poverty very relevant. **The purpose** of the study is to determine such sets of social support measures based on sample observation data of population income and participation in social programs for 2022. In this regard, **the object** of the study was social support for low-income citizens. **The subject** of the paper is measures of state social support for citizens living in low-income households in the Russian Federation and their comparative effectiveness. In the course of the study, **methods** of analysis, calculation methods, comparison, and abstraction were used. Thus, the prevalence of state social support measures and their complexes among the poor population, their impact on the welfare of low-income households, and the reduction of their monetary income deficit were determined. In addition, households were grouped according to their income level relative to the poverty line. Based on the **results** of the analysis, conclusions were drawn about further possible ways of developing state social support measures. The research **results** and proposals presented in the article can be used in assessing the effectiveness of social support measures by government agencies and in developing new social support measures.

**Keywords:** poverty; low-income population; social support measures; comparative assessment of social support measures; poverty reduction.

**For citation:** Proshin I.A. Assessment of the impact of main social support measures on low-income households. *Social and labor research*. 2023;53(4):63-69. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-63-69.

\* По материалам ВНДН-2022 г.

## ВВЕДЕНИЕ

Бедность в современном российском обществе не перестает быть актуальной проблемой, несмотря на достигнутые успехи. Снижение уровня бедности как стратегическая задача государственной социальной политики находит свое отражение в документах, определяющих цели государственного развития<sup>1</sup>. Согласно национальной цели снижения бедности в 2 раза к 2030 г. по сравнению с показателем 2017 г., определенной Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», в 2030 г. за границей бедности должно находиться не более 6,5% населения страны, что требует реализации значительного количества мер государственной социальной поддержки, направленной на снижение уровня бедности среди уязвимых групп граждан.

С целью реализации данных мер эффективным образом, требуется выделение тех мер социальной поддержки, которые способны в наибольшей степени способствовать решению данной задачи. При этом, следует учитывать, что бедность в разрезе различных получателей социальных мер формируется по-разному и, следовательно, требует учета своих особенностей при анализе мер. Как отмечается в работах Н. Тихоновой и В. Аникина, специфика бедности формируется вследствие исторического контекста и требует учета при анализе бедности [1].

#### АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ НА ДОХОДЫ МАЛОИМУЩИХ ДОМОХОЗЯЙСТВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВНДН-2022

Для определения того, какие меры могут послужить наиболее перспективными с точки зрения их дальнейшего совершенствования необходимо определить широту и глубину их воздействия. Достаточно широкие возможности для этого предоставляет *выборочное наблюдение доходов населения* и участия в социальных программах за 2022 г. (далее – ВНДН–2022).

ВНДН проводится во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2010 г. № 946 «Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-де-

мографическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения». Особенностью ВНДН–2022 является широкая выборка населения – 160 тысяч домохозяйств, представляющие все население РФ как в разрезе основных социально-демографических групп населения, так и в географическом распределении по субъектам РФ, городской и сельской местности (кроме коллективных домохозяйств<sup>2</sup>)<sup>3</sup>. Данный размер выборки устанавливается для каждого ВНДН каждого пятого года и позволяет производить достаточно точные оценки.

Этот факт играет значительную роль, так как позволяет лучше определить охват меры, что, в свою очередь, позволяет лучше понять широту ее применения, и ее долю в доходе домохозяйств-получателей меры.

Общее количество малоимущего населения по ВНДН–2022 составляет 13,4 млн человек. На основании этого можем определить долю малоимущего населения, проживающего в домохозяйствах – получателях той или иной меры среди всего малоимущего населения (*табл. 1*).

Всего социальными выплатами всех форм охвачено 94,6% населения малоимущих домохозяйств, пособиями и компенсационными выплатами – 85%. Таким образом, степень охвата малоимущего населения социальными выплатами является высокой.

Наибольший охват мерами социальной поддержки среди малоимущих имеют дополнительные меры социальной поддержки семьям с детьми, поступления от частных лиц и организаций (кроме органов социальной защиты), а также выплаты на детей. Наименьшим охватом обладают строго целевые меры – выплаты по материнскому капиталу и уходу за лицами, нуждающимися в посторонней помощи.

Таким образом, по распространенности все меры можно разделить на меры с широким охватом населения и более целевые. К первым возможно отнести дополнительные меры социальной поддержки, назначенные семьям с детьми, ежемесячные пособия на детей в возрасте до 18 лет (включая ежемесячные выплаты на ребенка в возрасте 3–7 лет, пособия обучающимся в образовательных организациях в

<sup>2</sup> Больницы, интернаты, религиозные общины и т.д.

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ от 27 ноября 2010 г. № 946 «Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения» (с изменениями и дополнениями) URL: <https://base.garant.ru/55170039/> (дата обращения: 20.11.2023)

Таблица 1 / Table 1

## Охват малоимущего населения мерами социальной поддержки / Coverage of the low-income population with social support measures

Мера / Measure	Население в домохозяйствах-получателях, тыс. чел. / population in recipient households, thousand people	Доля населения в домохозяйствах-получателях меры от общего числа малоимущих, % / Share of population in households benefiting from the measure from the total number of low-income people, %
Социальные выплаты в денежной форме (всего)	12 706	94,6
Пособия и компенсационные выплаты на детей (комплекс)	11 415	85,0
Дополнительные меры социальной поддержки, назначенные семьям с детьми	10 562	78,6
Ежемесячные пособия на детей в возрасте до 18 лет (вкл. ежемесячные выплаты на ребенка в возрасте 3 - 7 лет, пособия обучающимся в образовательных организациях в возрасте до 23 лет)	6 117	45,5
Компенсационные и иные выплаты на содержание детей в возрасте до 16 лет (включая единовременное пособие в связи с постановкой на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности)	4 559	33,9
Пенсии, назначенные лицам старше 16 лет	4 077	30,4
Пособия и другие социальные выплаты лицам, имеющим право на получение мер социальной поддержки	3 814	28,4
Дополнительные меры социальной поддержки, назначенные лицам в возрасте 16 лет и более	3 407	25,4
Ежемесячные пособия по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет	2 676	19,9
Стипендии и другая денежная помощь обучающимся в образовательных организациях, включая гранты на обучение	1 692	12,6
Пособия и иная денежная помощь малоимущим семьям и семьям в сложной жизненной ситуации, выплачиваемые органами социальной защиты населения (включая пособие в связи с постановкой на учет в ранние сроки беременности)	1 438	10,7
Пособия по безработице и иные выплаты, предусмотренные для лиц, потерявших работу	1 293	9,6
Жилищные субсидии и иная денежная помощь на оплату жилищно-коммунальных услуг	1 064	7,9
Алименты, назначенные по решению суда, и другие приравненные к ним регулярные выплаты (выплачиваемые по договоренности).	941	7,0
Ежемесячные и единовременные денежные выплаты, назначенные детям в возрасте до 16 лет в связи с отсутствием одного или обоих родителей, включая пособия детям из неполных семей в возрасте от 8 до 16 лет	893	6,6
Выплаты по уходу за другими лицами, нуждающимися в посторонней помощи	612	4,6
Возмещение стоимости материнского капитала	514	3,8

Источник / Source: составлено автором на основании данных ВДН-2022 по домохозяйствам / compiled by the author based on WNDP-2022 data on households.

возрасте до 23 лет), компенсационные и иные выплаты на содержание детей в возрасте до 16 лет (включая единовременное пособие в связи с постановкой на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности), пенсии, назначенные лицам старше 16 лет, пособия и другие социальные выплаты лицам, имеющим право на получение мер социальной поддержки и дополнительные меры социальной поддержки, назначенные лицам в возрасте 16 лет и более, так как их получает более четверти всего малоимущего населения страны. Остальные меры являются более целевыми, причем такие меры как алименты, назначенные по решению суда, и другие приравненные к ним регулярные выплаты (выплачиваемые по договоренности), ежемесячные и единовременные денежные выплаты, назначенные детям в возрасте до 16 лет в связи с отсутствием одного или обоих родителей, включая пособия детям

из неполных семей в возрасте от 8 до 16 лет, выплаты по уходу за другими лицами, нуждающимися в посторонней помощи и возмещение стоимости материнского капитала не могут быть значительно расширены с точки зрения охвата в связи с тем, что предназначены для конкретных групп населения. Применение пособий по безработице может быть относительно расширено путем продления срока предоставления поддержки.

Кроме того, для определения потенциально наиболее эффективных мер социальной поддержки следует также определить их среднюю величину на одного члена домохозяйства – получателя меры, а также их остаточный дефицит денежного дохода, то есть среднюю недостающую величину дохода на одного члена домохозяйства, необходимую для преодоления домохозяйством границы бедности и выхода из состояния бедности (табл. 2).



Доля мер в доходе малоимущих домохозяйств-получателей / Share of measures in the income of low-income beneficiary households

Мера / Measure	Средний доход на одного члена домохозяйства-получателя меры, руб. в месяц / Average income per member of the household beneficiary of the measure, rubles per month	Средняя величина меры на одного члена домохозяйства-получателя меры, руб. в месяц / Average value of the measure per member of the household beneficiary of the measure, rubles per month	Средняя доля меры в доходе домохозяйства-получателя, % / Average share of the measure in the income of the recipient household, %	Средний дефицит денежного дохода домохозяйства-получателя меры, руб. в месяц / Average cash income deficit of the household beneficiary of the measure, rubles per month
Пенсии, назначенные лицам старше 16 лет	9 444	5 731	60,7	2 874
Выплаты по уходу за другими лицами, нуждающимися в посторонней помощи	8 563	2 556	29,8	3 456
Пособия по безработице и иные выплаты, предусмотренные для лиц, потерявших работу	7 990	2 053	25,7	4 982
Возмещение стоимости материнского капитала	9 931	2 519	25,4	3 444
Стипендии и другая денежная помощь обучающимся в образовательных организациях, включая гранты на обучение	9 157	1 957	21,4	3 840
Ежемесячные пособия по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет	9 104	1 910	21,0	3 666
Алименты, назначенные по решению суда, и другие приравненные к ним регулярные выплаты (выплачиваемые по договоренности).	9 648	1 929	20,0	3 383
Ежемесячные пособия на детей в возрасте до 18 лет (вкл. ежемесячные выплаты на ребенка в возрасте 3 - 7 лет, пособия обучающимся в образовательных организациях в возрасте до 23 лет)	8 946	1 159	13,0	3 561
Иные денежные поступления от частных лиц и организаций, помимо органов социальной защиты населения	9 183	1 100	12,0	3 504
Сумма ежемесячных и единовременных денежных выплат, назначенных детям в возрасте до 16 лет в связи с отсутствием одного или обоих родителей, включая пособия детям из неполных семей в возрасте от 8 до 16 лет	9 019	1 014	11,2	3 811
Пособия и другие социальные выплаты лицам, имеющим право на получение мер социальной поддержки	9 916	1 053	10,6	3 199
Сумма дополнительных мер социальной поддержки, назначенных лицам в возрасте 16 лет и более	9 448	975	10,3	2 780
Жилищные субсидии и иная денежная помощь на оплату жилищно-коммунальных услуг	9 745	810	8,3	4 079
Пособия и иная денежная помощь малоимущим семьям и семьям в сложной жизненной ситуации, выплачиваемые органами социальной защиты населения (включая пособие в связи с постановкой на учет в ранние сроки беременности)	9 078	426	4,7	3 905
Сумма дополнительных мер социальной поддержки, назначенных семьям с детьми	9 176	374	4,1	3 504
Компенсационные и иные выплаты на содержание детей в возрасте до 16 лет (включая единовременное пособие в связи с постановкой на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности)	9 336	281	3,0	3 592

Источник / Source: составлено автором на основании данных ВНДН-2022 по домохозяйствам / compiled by the author based on WNDP-2022 data on households.

Среди мер поддержки наиболее сильно влияющих на доходы малоимущих домохозяйств, можно выделить пенсии, выплаты по уходу за другими лицами, нуждающимися в посторонней помощи, возмещение стоимости материнского капитала, а также детские выплаты.

Также из наиболее значимых мер социальной поддержки можно сделать вывод, что наличие детей в домохозяйстве является значимым фактором бедности, что подтверждает выводы других исследований [2, 3, 4]. Согласно данным

ВНДН 88,2% малоимущих граждан проживают в домохозяйствах, которые имеют в своем составе детей до 18 лет. Это делает пособия для семей с детьми особенно актуальным инструментом снижения уровня бедности [5].

Пособия по безработице и иные выплаты, предусмотренные для лиц, потерявших работу, также возмещают значительную часть дохода малоимущего домохозяйства, однако в силу особенностей данной выплаты, предусмотренной для недолговременной поддержки граждан на

период поиска работы, ее нельзя рассматривать как способ социальной поддержки с целью повышения благосостояния граждан. Кроме того, граждане, проживающие в домохозяйствах, чьи члены получают пособие по безработице обладают самым большим дефицитом денежного дохода среди представленных мер, что дополнительно снизило бы их эффективность как меры по снижению уровня бедности.

Важную роль в доходе значительного количества малоимущих домохозяйств играют пенсии. Отметим, что роль пенсий в сокращении бедности и повышении благосостояния малоимущих домохозяйств является косвенной, так как величина пенсии не может быть ниже границы бедности, поэтому пенсионеры проживают только в тех малоимущих домохозяйствах, где имеется иждивенческая нагрузка в виде детей, неработающих граждан или инвалидов. В тех малоимущих домохозяйствах, члены которых получают пенсии, они составляют в среднем 60,7% дохода, что сильно превышает эффект любой другой меры социальной поддержки. При этом, остающийся дефицит – 2874 руб. на члена домохозяйства в среднем, относительно невелик, что делает увеличение величины пенсии хорошей мерой социальной поддержки, потенциально значительно снижающей уровень бедности, так как в малоимущих домохозяйствах, имеющих в своем составе пенсионеров, проживает около трети малоимущих граждан. Вместе с тем, имеется возможность негативных последствий снижения уровня бедности через увеличение пенсионных выплат в виде роста социального иждивенчества. Однако так как только около 4,5% населения домохозяйств, в которых проживают пенсионеры отнесут к малоимущим, то потенциальный негативный эффект будет также ограничен.

Как уже было показано выше, пособия по безработице и иные выплаты, предусмотренные для лиц, потерявших работу, являются мерой, не предусматривающей длительное воздействие на гражданина с целью снижения уровня бедности<sup>4</sup>. Из всех представленных мер, члены домохозяйств – получателей данной меры обладают наибольшим дефицитом денежного дохода, что уменьшает потенциал данной меры по снижению уровня бедности.

<sup>4</sup> Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023), ст. 31. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/9c4a1bccf20efb7bf09fab1d03518acc70ab30c/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/9c4a1bccf20efb7bf09fab1d03518acc70ab30c/) (дата обращения: 17.10.2023).

Материнский капитал играет важную роль в доходах малоимущих домохозяйств, получающих данную меру. Однако данная мера не может быть широко применена для снижения уровня бедности, так как нацелена на семьи с новорожденными детьми и является целевой. Тем не менее, по данным ВДН–2022 мера была предоставлена домохозяйствам, в которых проживало 514 тыс. малоимущих граждан, что составило 3,8% от всех малоимущих граждан или 0,35% от общего населения страны. Таким образом, увеличив величину материнского капитала для малоимущих домохозяйств, можно использовать его как инструмент снижения уровня бедности [6].

Иными значимыми выплатами, составляющими значительную часть дохода граждан, проживающих в малоимущих домохозяйствах, являются пособия и компенсационные выплаты на детей. В целом, в Российской Федерации сформирована система социальной поддержки, позволяющая охватить мерами детей от рождения и до взрослого возраста. Однако величина мер в настоящий момент не позволяет вывести из состояния бедности семьи с детьми.

Кроме того, значительное влияние на благосостояние малоимущих домохозяйств потенциально могут оказывать дополнительные меры социальной поддержки, назначенные семьям с детьми. Они включают в себя денежную помощь на ребенка в возрасте до 8 лет (в размере 5 тыс. руб.), дополнительную денежную помощь на ребенка в соответствии с региональным законодательством, денежную помощь на детей в возрасте 6-17 лет и детей-инвалидов до 23 лет к началу учебного года (в размере 10 тыс. руб.). Наиболее перспективными и представляются первая и третьи выплаты данной категории, так как приобретение товаров к школе может вызывать затруднения у малоимущих граждан в силу необходимости единовременной траты относительно большой суммы денежных средств. Следует отметить, что социальная помощь в размере 10 тыс. руб. на ребенка к началу учебного года не покрывает стоимости подготовки к школе<sup>5</sup>. В связи с этим, повышение величины данной выплаты способно способствовать росту благосостояния граждан.

Еще одной потенциально эффективной мерой могут служить стипендии и другая денежная помощь обучающимся в образовательных учрежде-

<sup>5</sup> Россияне рассказали, сколько планируют потратить на подготовку детей к школе // ТАСС. URL: <https://tass.ru/obschestvo/18458159> (дата обращения: 17.10.2023).

Таблица 3 / Table 3

Распределение числа граждан в домохозяйствах по группам доходов согласно ВНДН-2022 / Distribution of the number of citizens in households by income groups according to WNDP-2022

Группа доходов домохозяйства относительно границы бедности / Household income group relative to the poverty line	Представленное население, тыс. чел. / Population represented, thousand people
ДХ с доходом до 1,25 ГБ на члена ДХ	10 289
ДХ с доходом до 1,5 ГБ на члена ДХ	11 625
ДХ с доходом до 2 ГБ на члена ДХ	24 599
ДХ с доходом свыше 2 ГБ на члена ДХ	85 200
Малоимущее ДХ	13 431

Источник / Source: составлено автором на основании данных ВНДН-2022 по домохозяйствам / compiled by the author based on WNDP-2022 data on households.

ниях. Развитие данной меры возможно в качестве целевой. Студенты и учащиеся средних профессиональных учебных заведений, как правило, не могут вести полноценную трудовую деятельность, поэтому увеличение размеров стипендий для учащихся из бедных семей способно снизить их дефицит денежного дохода и, как следствие, уровень бедности.

Таким образом, наибольшую роль играют меры, связанные с благосостоянием семей с детьми [7]. В этой связи, особенно актуальной является мера по введению единого пособия для семей с детьми, составляющее 50, 75 или 100% регионального прожиточного минимума с учетом комплексной оценки нуждаемости и обеспечивающие непрерывную поддержку до достижения ребенком возраста 17 лет<sup>6</sup>. Кроме того, дополнительную роль играет аналогичная мера в отношении беременных женщин, позволяющая оказать государственную социальную помощь еще до рождения ребенка.

Вместе с тем, у данных мер имеется существенный потенциал для расширения. Так, некоторую часть малоимущих составляют так называемые «ситуативные малоимущие», краткосрочно находящиеся в этом статусе из-за временных трудностей. Кроме того, значительная часть граждан не являются малоимущими в случае отсутствия у них иждивенцев, но становящиеся таковыми в случае, например, рождения ребенка (табл. 3).

Количество граждан, проживающих в домохозяйствах, чей денежный доход превышает границу бедности не более, чем на 25% лишь немного уступает количеству малоимущих граждан согласно ВНДН. Данное положение сохраняется и для

группы граждан, проживающих в домохозяйствах, в которых денежный доход превышает границу бедности более, чем на 25%, но менее, чем на 50%. Такое положение создает объективные риски бедности для значительного числа граждан.

В связи с этим, меры социальной поддержки, рассчитанные в настоящее время только на малоимущих граждан, могут быть несколько расширены или переработаны с целью недопущения обратного попадания граждан в малоимущие.

### ВЫВОДЫ

В статье были рассмотрены охват представленных в ВНДН-2022 комплексов мер, а также их влияние на глубину бедности граждан, проживающих в малоимущих домохозяйствах. Система государственной социальной помощи в РФ является комплексной с сочетанием мер общего и целевого характера. При этом, на основании полученных данных можно сделать следующие выводы:

1. Основную долю малоимущих домохозяйств составляют домохозяйства с детьми.
2. Причиной бедности значительного числа домохозяйств является высокая иждивенческая нагрузка.
3. Большинство малоимущих домохозяйств охвачены мерами социальной поддержки.
4. Величина мер социальной поддержки в настоящее время не позволяет вывести из бедности значительное количество малоимущих граждан из бедности.
5. Потенциально эффективными мерами по снижению уровня бедности могут являться материнский капитал, дополнительные выплаты к началу учебного года, а также выплаты на детей, входящие в состав пособий и компенсационных выплат. Их увеличение потенциально способно снизить уровень бедности.
6. Имеется значительный потенциал для расширения мер государственной социальной поддержки за счет граждан не являющимися малоимущими, но имеющими доход вблизи границы бедности (до 1,5 границ бедности).
7. Повышение комплексности мер в виде единых пособий способствует «бесшовному» обеспечению государственной социальной поддержки, что положительно влияет на потенциал снижения уровня бедности.

Таким образом, дальнейшее расширение мер государственной социальной поддержки в их комплексном взаимодействии будет способствовать повышению благосостояния населения и снижению уровня бедности в РФ.

<sup>6</sup> С 1 января 2023 года вводится единое пособие для семей с детьми // Государственное казенное учреждение Тюменской области «Центр обеспечения мер социальной поддержки» URL: <https://centrmsp72.ru/article/s-1-yanvarya-2023-goda-vv> (дата обращения: 20.11.2023).

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Аникин В., Тихонова Н. Бедность в России на фоне других стран. Мир России. 2014.
2. Малева Т.М. Каким должно быть детское пособие? / Т.М. Малева, Е. Е. Гришина // *Экономическая политика*. 2019;14(3):54-69. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-3-54-69. EDN ZMXIEB
3. Гришина Е.Е. Различные аспекты бедности семей с детьми // *ЭКО*. 2018;3(525). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razlichnye-aspekty-bednosti-semey-s-detmi> (дата обращения: 22.10.2023).
4. Елизаров В.В., Синица А.Л. Бедность семей с детьми: проблемы определения и измерения, региональные особенности // *Уровень жизни населения регионов России*. 2018;14(2):24-33. DOI: <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2018-10012>
5. Елизаров В.В., Синица А.Л. Факторы бедности семей с детьми и перспективы её снижения // *Уровень жизни населения регионов России*. 2019;15(2):63-75. DOI: <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2019-10065>
6. Архангельский В.Н., Елизаров В.В., Джанаева Н.Г. Дети или материальный достаток: детерминация выбора // *Уровень жизни населения регионов России*. 2021;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/deti-ili-materialnyy-dostatok-determinatsiya-vybora> (дата обращения: 23.10.2023).
7. Вяльшина А.А. Типы репродуктивных ориентаций современных студентов // *Народонаселение*. 2022;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/typy-reproduktivnyh-orientatsiy-sovremennyh-studentov> (дата обращения: 23.10.2023).

## REFERENCES

1. Anikin V., Tihonova N. Poverty in Russia against the background of other countries. World of Russia. 2014 (In Russ.).
2. Maleva T.M., Grishina E.E. What should child benefit be? *Economic Policy*. 2019;14(3):54-69. DOI: 10.18288/1994-5124-2019-3-54-69. EDN ZMXIEB.
3. Grishina E.E. Various aspects of poverty in families with children. *ECO Journal*. 2018;3(525). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razlichnye-aspekty-bednosti-semey-s-detmi> (accessed on 22.10.2023).
4. Elizarov V.V., Sinitsa A.L. Poverty of families with children: problems of definition and measurement, regional characteristics. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2018;14(2):24-33. DOI: <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2018-10012>.
5. Elizarov V.V., Sinitsa A.L. Factors of poverty in families with children and prospects for its reduction. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2019;15(2):63-75. DOI: <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2019-10065>.
6. Arkhangelsky V.N., Elizarov V.V., Dzhanaeva N.G. Children or material wealth: Determination of choice. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2021;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/deti-ili-materialnyy-dostatok-determinatsiya-vybora> (accessed on 10.23.2023).
7. Vyalshina A.A. Types of reproductive orientations of modern students. *Population*. 2022;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/typy-reproduktivnyh-orientatsiy-sovremennyh-studentov> (accessed on 23.10.2023).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Игорь Александрович Прошин** – младший научный сотрудник Центра исследований социальной политики ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Igor A. Proshin** – Junior Researcher, Centre for Social Policy Research, 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/0000-0001-8347-4022>  
 iproshin@vcot.info

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 23.10.2023; после рецензирования 07.11.2023, принята к публикации 09.11.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 23.10.2023; revised on 07.11.2023 and accepted for publication on 09.11.2023.*

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



## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-70-80

УДК 314.74; 332.1

JEL J11; J13; J23

## ОРГАНИЗОВАННЫЙ НАБОР ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕГО РАЗВИТИЕ

В.В. Комаровский

Институт мировой экономики и международных отношений  
РАН им Е.М. Примакова  
Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования являются факторы, от которых зависит развитие организованного набора трудовых мигрантов. **Целью** работы является анализ современной практики использования оргнабора как инструмента миграционного регулирования. **Актуальность** исследования обусловлена ролью оргнабора для удовлетворения изменяющегося спроса российского рынка труда на иностранную рабочую силу. **Научная новизна** определяется как ограниченностью числа подобного рода исследований, так и возросшим интересом к перспективам совершенствования форм организованного набора в новых реалиях миграционных процессов.

**Методами** исследования выступают: анализ, систематизация, синтез и классификация исследуемых объектов. В ходе исследования получены следующие **результаты**: заложены организационно-правовые основы использования потенциала оргнабора. Изменение спроса на привлечение различных категорий трудовых мигрантов предполагает дальнейшее развитие оргнабора. Это должно происходить, прежде всего, за счет выноса подготовки претендентов в страны исхода. Серьезного внимания заслуживает учет интересов принимающей стороны с точки зрения закрепления отобранных специалистов на предлагаемых рабочих местах.

Автором делается **вывод** о росте значения оргнабора как эффективного инструмента удовлетворения текущего и перспективного спроса рынка труда на востребованных иностранных работников. Практический интерес исследования определяется возможностью использования представленных результатов для совершенствования организации привлечения трудовых мигрантов из конкретных стран в Россию.

**Ключевые слова**: организованный набор; миграционные потоки; безвизовый въезд; система миграционного регулирования; трудовая миграция; рынок труда; спрос и предложение.

**Для цитирования**: Комаровский В.В. Организованный набор трудовых мигрантов и факторы, влияющие на его развитие. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):70-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-70-80.

## ORIGINAL PAPER

## ORGANIZED RECRUITMENT OF LABOR MIGRANTS AND FACTORS AFFECTING ITS DEVELOPMENT

V.V. Komarovskiy

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

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the factors on which the development of an organized recruitment of labor migrants depends. **The purpose** of the paper is to analyze the modern practice of using organizational recruitment as a tool for migration regulation. **The relevance** of the study is due to the role of organizational recruitment to meet the changing demand of the Russian labor market for foreign labor. **The scientific novelty** is determined both by the limited number of studies of this kind and by the increased interest in the prospects for improving the forms of organized recruitment in the new realities of migration processes. The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, and classification of the objects under study. The following research **results** were obtained: the organizational and legal framework for using the potential of organizational recruitment was established. Changing demand for attracting various categories of labor migrants requires further development of organizational recruitment. This should happen, first of all, by moving the training of applicants to the countries of origin. Taking into account the interests of the receiving party in terms of securing selected specialists in the proposed jobs deserves serious attention. The author **concludes** that the importance of organizational recruitment is growing as an effective tool for meeting the current and future demand of the labor market for in-demand foreign workers. The practical interest of the study is determined by the possibility of using the presented results to improve the organization of attracting labor migrants from specific countries to Russia.

**Keywords**: organized recruitment; migration flows; visa-free entry; migration regulation system; work migration; labor market; supply and demand.

**For citation**: Komarovskiy V.V. Organised recruitment of labour migrants and factors influencing its development. *Socio-Labour Research*. 2023;53(4):70-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-70-80.

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ПРАКТИКИ

В Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 гг. в мае 2023 г. был внесен ряд существенных дополнений. С точки зрения повышения эффективности трудовой миграции особый интерес представляет «увеличение масштабов организованного привлечения иностранных граждан к осуществлению трудовой деятельности на территории Российской Федерации» (п.22, пп. «е») и «проведение мониторинга и всесторонней оценки потребности российского рынка труда в рабочей силе» (п.25, пп. «г»)<sup>1</sup>.

Организованный набор – это регулируемый процесс привлечения востребованных иностранных трудовых ресурсов с учетом количественных и качественных их характеристик (профессия, квалификация, готовность к адаптации и т.д.) и переноса в государства выезда большей части работы по подготовке и контролю соответствия трудящихся мигрантов потребностям российского рынка труда<sup>2</sup>. Но для эффективного использования данного инструмента миграционной политики необходимо создание соответствующих правовых, организационных и иных условий<sup>3, 4</sup>.

Первым существенным шагом в развертывании данного процесса стало вступление в силу 16.12.2017 г. документа «Соглашение об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации», подписанного 5.04.2017 г. Правительством РФ и Правительством Республики Узбекистан<sup>5</sup>.

Соглашением определялись порядок организованного набора граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации, а также порядок взаимодействия компетентных органов России и Республики Узбекистан в данной области.

Следующим шагом в закладке основ современных форм оргнабора стало «Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации», подписанное 17.04.2019 г. и ратифицированное 27.12.2019 г.<sup>6</sup>.

Данные события могли бы стать поворотными в развитии наиболее эффективных форм взаимодействия заинтересованных стран в сфере международной трудовой миграции<sup>7</sup>. Однако пандемия коронавируса внесла свои коррективы в процессы регулирования трансграничных миграционных потоков и в первую очередь – трудовой миграции.

Распоряжением Правительства РФ от 16.03.2020 № 635-р «О временном ограничении въезда в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства и временном приостановлении оформления и выдачи виз и приглашений» было приостановлено привлечение иностранных работников из-за рубежа на период действия ограничительных мер на въезд в страну иностранных граждан<sup>8</sup>.

Однако потребности ряда секторов экономики и прежде всего строительного комплекса даже в условиях форс-мажора вынуждали искать пути хотя бы частичного удовлетворения спроса на иностранную рабочую силу (далее ИРС). И к началу 2021 г. приемлемая схема была найдена.

В январе 2021 г. Протоколом заседания Оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации был утвержден «Алгоритм действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан» (далее Алгоритм), разработанный Министерством труда и социальной защиты России на период действия ограничительных мер на въезд в страну иностранных граждан, установленных распоряжением Правительства РФ № 635-р<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 12 мая 2023 г. № 342 «О внесении изменений в Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы, утвержденную Указом Президента Российской Федерации от 31 октября 2018 г. № 622». <http://ivo.garant.ru/#/document/406868770/paragraph/1/doclist/582/>

<sup>2</sup> Волох В.А., Курдюмов Н.В. Пандемия: проблемы управления международной трудовой миграцией. *Власть* 2021, № 4. с.142.

<sup>3</sup> Сурма И.В., Шангарев Р.Н., Волкова А.А. Об организованном наборе трудовых мигрантов: концепция и практика в условиях глобализации // *Глобальная экономика и образование*. 2021, №1(1), с. 11–18.

<sup>4</sup> Леденева В.Ю. Система организованного набора мигрантов как адаптационный механизм // *Государственная служба* 2014, №4 (90), с. 47–51.

<sup>5</sup> <http://kremlin.ru/acts/news/56285>

<sup>6</sup> <https://rg.ru/documents/2019/12/30/rabota-dok.html>

<sup>7</sup> Комаровский В.В. Инструменты миграционного регулирования: оргнабор и межгосударственные соглашения (Россия–Узбекистан) // *Россия и новые государства Евразии*. 2018. № 3. с. 156–169. DOI: 10.20542/2073-4786-2018-3-156-169

<sup>8</sup> [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_347693/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347693/)

<sup>9</sup> Информация Правительства РФ от 14 января 2021 г. «Алгоритм действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан» (приложение № 3 к протоколу заседания Оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации от 14.01.2021 г. № 1кв). 10.03.2021 г. <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400267019/>.

Далее по согласованию с заинтересованными министерствами была представлена новая редакция Алгоритма, учитывающая включение в схему предприятий агрокомплекса и обрабатывающей промышленности<sup>10, 11</sup>.

Алгоритм в числе прочего устанавливает возможность для въезда в РФ иностранных работников, привлекаемых российскими работодателями в рамках межправительственных соглашений РФ об организованном наборе иностранных граждан. Механизмы Алгоритма и организованного набора направлены на формирование условий, когда работодатели отбирают в государствах выезда трудовых мигрантов определенных профессий и квалификации<sup>12</sup>. Организованная трудовая миграция в принципе должна обеспечить российским работодателям доступ к востребованным трудовым ресурсам, привлечь в оговоренные сроки нужное число иностранных работников необходимой квалификации.

Привлекать иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности на территории России в соответствии с Алгоритмом могли работодатели, которые соответствуют одному из следующих критериев:

- привлекают иностранных работников в рамках межправительственных договоров Российской Федерации об организованном наборе иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности в стране, при наличии договора об организованном наборе с уполномоченными организациями иностранных государств;
- среднесписочная численность работников которых составляет более 100 человек, доход за предшествующий календарный год превышает 800 миллионов рублей;
- участвуют на территории субъекта Российской Федерации в реализации национальных и федеральных проектов, либо расположены на территориях опережающего развития (индустриальных парков), либо являются инно-

вационными предприятиями – резидентами технопарков или предприятиями – резидентами особых экономических зон.

Для привлечения иностранных работников из-за рубежа работодателям необходимо:

1. Осуществить подбор персонала на территории иностранного государства (воспользовавшись возможностями организованного набора или сети Интернет).

2. Заполнить в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» форму заявки на привлечение иностранных работников с указанием ряда данных.

3. Оформить и предоставить в уполномоченный орган региона гарантийное письмо.

4. Заключить соглашение с уполномоченным органом региона с учетом указанных в пункте 3 гарантий.

5. Подать документы в территориальные органы МВД России для получения разрешения на привлечение иностранных работников с визовым порядком въезда на территорию Российской Федерации (при необходимости).

6. Обеспечить взаимодействие с иностранными гражданами, прибытие которых планируется в Российскую Федерацию.

7. Организовать прибытие иностранных граждан в соответствии со списками иностранных граждан, включенных в согласованную заявку.

8. Организовать доставку иностранных граждан из пункта прибытия на территории Российской Федерации к месту проведения карантинных мероприятий, проживания, изоляции сроком на 14 календарных дней со дня прибытия на территорию Российской Федерации.

9. Зафиксировать факт заключения трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином путем заполнения реквизитов (дату и номер) заключенного договора на портале «Работа в России» в форме заполненной заявки.

10. Организовать (по окончании проведения карантинных мероприятий) работу по прохождению иностранными гражданами медицинского освидетельствования на предмет отсутствия инфекционных заболеваний и оформлению договора (полиса) добровольного медицинского страхования.

11. Оказать помощь иностранным работникам (при необходимости) в получении патентов или разрешений на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации.

<sup>10</sup> «Алгоритм действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан». Письмо Минтруда России от 29.06.2021 № 16-4/10/В-7764 «О направлении новой редакции алгоритма действий по привлечению в экономику РФ иностранных граждан, утвержденной протоколом заседания оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации от 23.04.2021 г. № 8 кв. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_390261/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_390261/96c60c11ee5b73882df84a7de3c4fb18f1a01961/)

<sup>11</sup> Письмо Минтруда России от 14.09.2021 № 16-4/10/П-6896 «О направлении новой редакции алгоритма действий по привлечению в экономику РФ иностранных граждан». Утвержден Протоколом заседания Оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации от 9.09.2021 г. № 19 кв. [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_398654/42c4722f0fd6be29f704206a2fed4ab51660816b/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_398654/42c4722f0fd6be29f704206a2fed4ab51660816b/)

<sup>12</sup> Волох В.А., Курдюмов Н.В. с.140-141.

12. Обеспечить возвращение иностранных граждан в страны гражданской принадлежности по завершению необходимых работ и расторжению с ними трудовых или гражданско-правовых договоров<sup>13</sup>.

Объем предъявляемых к работодателям требований Алгоритма свидетельствует, что на привлечение ИРС в рамках предлагаемой схемы могли рассчитывать только достаточно крупные, успешные и реально нуждающиеся в трудовых мигрантах работодатели.

Тем не менее, апробация схемы действий в рамках Алгоритма позволила перейти к следующему этапу – пилотному проекту привлечения граждан Узбекистана для временной трудовой деятельности в трех секторах российской экономики.

Старт ему был дан принятием Постановления Правительства РФ от 06.10.2021 г. № 1694 (ред. от 10.11.2022, с изм. от 20.02.2023) «О реализации пилотного проекта по привлечению граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности у российских юридических лиц, осуществляющих хозяйственную деятельность в сферах строительства, легкой промышленности и агропромышленного комплекса»<sup>14</sup>.

Первоначально пилотный проект был рассчитан на привлечение 10 тыс. граждан Узбекистана в строительный комплекс и 1108 чел. – в аграрный.

В соответствии с программой ряд процедур оформления разрешительных документов на право работы в РФ перенесены в Узбекистан. В том числе, это медицинское освидетельствование мигрантов, тестирование и вакцинация «Спутником Лайт», а также проверка на запрет въезда в Россию. Все затраты возложены на заказчиков<sup>15</sup>.

По результатам первого года осуществления проекта запланированных показателей достичь не удалось. Одной из основных причин эксперты называли отсутствие гарантий для работодателя при возложенном на него финансовом бремени по оплате переезда и всех разрешительных процедур<sup>16</sup>.

Оператором со стороны Узбекистана выступает Агентство по вопросам внешней трудовой миграции Узбекистана (далее Агентство), с рос-

сийской стороны – непосредственно заинтересованные предприятия.

Доступная статистика оргнабора, представляемая Агентством по первым результатам пилотного проекта подтверждает ограниченность масштабов, кроме того фрагментарна и имеющиеся данные плохо сопоставимы.

Так, по данным на июль 2021 г., на работу в Россию в рамках организованного набора с начала 2021 г. отправились более 22 тыс. граждан Узбекистана<sup>17</sup>.

По другим данным – в январе–июне 2022 г. в Россию в рамках оргнабора отправились около 4 тыс. граждан Узбекистана. Параллельно в середине августа Министерство занятости Узбекистана сообщало, что общее число выехавших на заработки за пределы республики составляло более 2 млн человек. По оценкам экспертов, около 60% из этого числа работало в РФ<sup>18</sup>.

В 2022 г. посредством оргнабора по информации Агентства на работу в Россию смогли устроиться более 28 тыс. узбекистанцев<sup>19</sup>.

По данным Агентства за первые восемь месяцев 2023 г. на работу в Россию по каналам оргнабора выехали чуть больше 20 тыс. граждан республики<sup>20</sup>. При этом не ясно, учитываются только привлеченные лица в рамках пилота, либо все охваченные различными соглашениями.

Наряду с пилотным, достаточно активно развивается переговорный процесс ряда российских компаний, и прежде всего крупнейших (КАМАЗ, РЖД, Лукойл), по организованному привлечению узбекских работников. При этом взаимодействие осуществляется как через прямые переговоры в Узбекистане, так и через посредство региональных представительств Агентства в России<sup>21, 22, 23</sup>.

<sup>17</sup> Сколько узбекских мигрантов уехало работать в Россию с начала года. 19.07.2021. <https://uz.sputniknews.ru/20210719/skolko-uzbekskix-migrantov-uexali-rabotat-v-rossiyu-s-nachala-goda-19731788.html>

<sup>18</sup> Россия привлечет более 120 тыс. трудовых мигрантов в 2023 году. 04.12.2022. <https://uz.sputniknews.ru/20221204/rossiya-privlechet-bolee-120-tys-trudovykh-migrantov-v-2023-godu-30483141.html>

<sup>19</sup> В России трудоустроили более 28 тысяч узбекистанцев. 18.01.2023. <https://uz.sputniknews.ru/20230118/v-rossii-trudoustroili-bolee-28-tys-uzbekistantsev-31537715.html>

<sup>20</sup> Оргнабор работников из Узбекистана в РФ с весны вырос в 12 раз. 12.09.2023. <https://uz.sputniknews.ru/20230912/orgnabor-uzbekistan-ffrost-38834098.html>

<sup>21</sup> В каких регионах России открылись офисы Агентства по внешней миграции Узбекистана. 10.06.2022. <https://uz.sputniknews.ru/20220610/v-kakix-regionax-rossii-otkrylis-predstavitelstva-uzbekistana-25187012.html>

<sup>22</sup> В Агентстве по внешней миграции провели переговоры с псковскими компаниями. 29.06.2022. <https://uz.sputniknews.ru/20220629/v-agentstve-po-vneshney-migratsii-proveli-peregovory-s-pskovskimi-kompaniyami--25752708.html>

<sup>23</sup> Лукойл хочет нанимать узбекистанцев на работу на свои предприятия. 30.08.2023. <https://uz.sputniknews.ru/20230829/lukoil-uzbekistantsev-trudoustroistvo-38374572.html>

<sup>13</sup> [https://mintrud.admoblkaluga.ru/page/trudovaya-migratsiya/?sphrase\\_id=65099](https://mintrud.admoblkaluga.ru/page/trudovaya-migratsiya/?sphrase_id=65099) (дата обращения: 26.09.2023).

<sup>14</sup> [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_397322/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_397322/)

<sup>15</sup> <https://uz.sputniknews.ru/20230829/lukoil-uzbekistantsev-trudoustroistvo-38374572.html>

<sup>16</sup> Мохова Е. Оргнабор: версия 2.0. 26.08.2022. <https://media-mig.ru/industry/startovavshij-v-proshlom-godu-proekt-po-orgnaboru-trudovykh-migrantov-iz-uzbekistana-prodolzhil-svoe-razvitiye/>



Сопоставление масштабов общего и организованного привлечения узбекских трудовых мигрантов свидетельствует, что, несмотря на достаточно заинтересованный подход обеих сторон (российской и узбекской), доля лиц охваченных оргнабором крайне незначительна. Следовательно, данный перспективный инструмент миграционной политики нуждается в дополнительных усилиях по его совершенствованию, приведению в соответствие с текущими потребностями российского рынка труда. В сложившихся условиях представляется совершенно закономерным принятие Постановления Правительства РФ от 20.02.2023 г. № 275 «О Приостановлении действия Постановления Правительства Российской Федерации от 6 октября 2021 г. № 1694»<sup>24</sup>.

Отказ (временный или постоянный) от плотного проекта отнюдь не означает отказа от оргнабора как важного системного элемента регулирования притока в страну ИРС, подтверждением тому является «Указ о внесении изменений в Концепцию государственной миграционной политики»<sup>25</sup>.

#### СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА

Проблема развития оргнабора актуализируется в связи с комплексом объективных и субъективных факторов. Прежде всего, все более заметное влияние на рынок труда и на востребованность различных категорий иностранных работников оказывает постепенное изменение характера и структуры спроса на ИРС. Неуклонно растет потребность в более квалифицированных категориях работников в основных секторах экономики. Заметное место приобретают относительно новые сектора экономики, получившие развитие во время пандемии (логистика, хранение, доставка)<sup>26, 27</sup>.

Сегодня потребность в квалифицированных и высококвалифицированных специалистах (далее КС и ВКС) удается удовлетворять традиционными способами (оплата труда, непрерывное обучение, социальный пакет и др.), однако по мере истощения ресурсов востребованных квалификаций и специальностей в доступных странах-донорах необходимость ее предвари-

тельной подготовки становится все насущней<sup>28</sup>.

Собственно актуальность развития современных форм оргнабора во многом определяется именно переориентацией спроса на специалистов с заданными профессионально-квалификационными параметрами и определенной численностью.

В этих условиях проблема привлечения все сильнее упирается в способы удержания на рабочем месте, снижения как рискованных вложений (подбор, первичная подготовка, доставка, обеспечение и т.п.), так и рисков просто остаться без необходимых сотрудников<sup>29</sup>.

Снижение издержек и рисков в определенной мере связано с процедурами организации отбора и предвыездной подготовки претендентов в странах-донорах<sup>30</sup>.

Получение объективной информации о планируемом рабочем месте, оплате, условиях труда и проживания, гарантируемых работодателем-заказчиком играют существенную роль при формировании мотивации потенциального работника<sup>31</sup>. Соответственно повышается и заинтересованность заказчика в конкретных претендентах на работу.

Тем не менее, в соответствии с действующим трудовым законодательством для подготовленного трудового мигранта, прибывшего в Россию, нет серьезных препятствий для отказа от трудового договора с заказчиком, либо перехода к другому работодателю, предложившему лучшие условия. Естественно, это не может не отражаться на отношении потенциальных работодателей к современной системе оргнабора, опасениям потерять и работника и вложенные в его приглашение средства.

В последнее время все больше внимания уделяется дефициту кадров на российском рынке труда<sup>32</sup>. При этом имеется в виду как текущий дефицит в конкретных секторах<sup>33</sup>, так и рост потребности в дополнительных кадрах в перспективе<sup>34</sup>.

<sup>28</sup> Гурьянов С. Цель поездки: количество мигрантов не вернулось к допандемийным показателям. 19.05.2023. <https://iz.ru/1514931/sergei-gurianov/tcel-poezdki-kolichestvo-migrantov-ne-vernulos-k-dopandemijnym-pokazateliam>

<sup>29</sup> Волох В.А., Курдюмов Н.В. с.142–143.

<sup>30</sup> В ТПП России состоялся Круглый стол, посвященный развитию организованных форм трудовой миграции. 15.12.2022. <https://ialm.ru/tm2020/tmon/poftm/?a=1>

<sup>31</sup> Участие российских работодателей в организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации. <https://orgnabor.ialm.ru/img/orgnabor.pdf>

<sup>32</sup> Минтруд назвал сферы с наибольшей потребностью в кадрах. 22.09.2023. <https://tass.ru/obschestvo/18811751>.

<sup>33</sup> Кичемайкин К. Хуснуллин отметил острый дефицит строительных кадров в РФ. 20.09.2023. <https://www.gazeta.ru/business/news/2023/09/20/21327739.shtml>.

<sup>34</sup> Россия может потерять около трети востребованных специалистов. 21.09.2023. <https://www.gazeta.ru/business/news/2023/09/21/21336361.shtml>.

<sup>24</sup> [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_440175/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440175/)

<sup>25</sup> Михаил Мишустин провел стратегическую сессию по миграционной политике. 16.05.2023. <http://government.ru/news/48492/>

<sup>26</sup> Региональная экономика: Комментарии ГУ № 17. Февраль 2023 г. Банк России. 1.02.2023. с.22–26.

<sup>27</sup> Михаил Мишустин провел стратегическую сессию по миграционной политике. 28.09.2023. <http://government.ru/news/48492/>

В стройкомплексе планируют, что в России будет сформирована и программа ускоренного обучения строительных кадров и снизятся барьеры для найма квалифицированных работников из СНГ. Эти и другие меры, по мнению руководства сектора позволят трудоустроить в строительной отрасли до 1 млн трудовых мигрантов, следует из стратегии развития строительной отрасли и ЖКХ до 2030 г.<sup>35</sup>

В 2021 г. в строительной отрасли России было занято около 6,5 млн человек. Средняя доля трудовых мигрантов составляла 12,3% или 800 тыс. человек<sup>36</sup>.

России в долгосрочной перспективе необходимо сосредоточиться на подготовке собственных специалистов в строительной отрасли, чтобы снизить зависимость от иностранной рабочей силы. Об этом заявила спикер Совета Федерации Валентина Матвиенко во время открытого диалога с вице-премьером РФ Маратом Хуснуллиным<sup>37</sup>.

В связи с выбором наиболее оптимального варианта использования иностранных работников включение в Концепцию миграционной политики «проведения мониторинга» и «всесторонней оценки потребности рынка труда в рабочей силе» приобретают особую актуальность.

#### ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ ОРГНАБОРА

Как мы видим, усилия по инкорпорированию форм организованного набора в российскую систему миграционного регулирования продолжают уже достаточно долго. Однако результаты деятельности по продвижению идеи для всех заинтересованных сторон вряд ли можно назвать в полной мере успешными.

Заклучен ряд межгосударственных и иных соглашений, интенсивно идет межведомственный и межрегиональный диалог и формирование ряда необходимых институтов и структур для выстраивания взаимовыгодного взаимодействия, осуществлен ряд пилотных проектов. Параллельно все громче звучат заявления об углублении дефицита на рынке труда, что может рассматриваться рядом заинтересованных игро-

ков как фактор расширения использования иностранной рабочей силы (ИРС).

Однако, к сожалению, о достижении ощутимых результатов в упорядочении системы привлечения востребованных категорий трудовых мигрантов пока говорить преждевременно.

Какие объективные и субъективные факторы являются наиболее проблемными, сдерживающими становление оргнабора как важного элемента миграционного регулирования?

Частично эти факторы, элементы общей картины развития социально-экономических и собственно миграционных процессов и тенденций были затронуты выше. Представляется необходимым остановиться на ряде факторов, влияющих на динамику миграционных процессов, форм организованного или в иной интерпретации «целевого» набора иностранных работников необходимых профессий и квалификаций и в достаточных объемах.

Представляется, что следующие факторы заслуживают особо пристального внимания:

- Структурная перестройка экономики – возникновение разнонаправленных тенденций на рынке труда.
- Сложившаяся структура миграционных потоков.
- Региональные диспропорции притяжения потоков трудовой миграции.
- Особенности применения трудового законодательства к категориям трудовых мигрантов.
- Короткое плечо планирования потребности в ИРС у значительной части бизнеса.
- Миграционная ситуация в странах постсоветского пространства.
- Отсутствие координационного центра, способного содействовать разработке общих подходов, принципов и правил организации процесса целевого/организованного набора в соответствии с потребностями российского рынка труда.

#### *Структурная перестройка экономики – возникновение разнонаправленных тенденций на рынке труда*

По данным оперативного опроса Банка России, в декабре 2022 г. каждое второе предприятие испытывало дефицит кадров, треть предприятий сообщила о нехватке квалифицированных специалистов. У половины предприятий, испытывающих кадровый дефицит, данная проблема существовала и ранее, а четверть из них сообщила, что дефицит персонала связан с сокращением

<sup>35</sup> Егоршева Н. В стройотрасли РФ к 2030 году будет занято до миллиона трудовых мигрантов. 02.11.2022. <https://rg.ru/2022/11/02/v-strojotrasli-rf-k-2030-godu-budet-zaniato-do-milliona-trudovyh-migrantov.html>.

<sup>36</sup> Стратегия развития строительной отрасли и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период до 2030 года с прогнозом до 2035 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 октября 2022 г. № 3268-р. с. 45.

<sup>37</sup> Матвиенко призвала снижать зависимость от иностранной рабочей силы в строительстве. 8.07.2023. <https://tass.ru/ekonomika/18304267>

предложения труда на рынке. Наиболее сильный недостаток кадров испытывали предприятия машиностроения, металлургии, строительства и транспорта<sup>38</sup>.

В регионах усилился дефицит кадров в сфере информационных технологий (ИТ), машиностроении, грузовых и автомобильных перевозках из-за роста оттока сотрудников в большие города. Усиление нехватки ИТ-специалистов в ряде регионов было связано с их релокацией в другие страны. На Юге России наблюдался отток квалифицированных строителей, водителей, энергетиков в новые российские регионы для восстановления инфраструктуры из-за более высокого уровня предлагаемой заработной платы. О нехватке кадров в сфере транспорта сообщали предприятия Дальнего Востока. Из-за роста грузопотока на Восточном полигоне железных дорог усилился дефицит машинистов электропоездов<sup>39</sup>.

К июлю 2023 г. количество вакансий в отдельных отраслях росло заметно быстрее числа резюме. Зарплаты постепенно увеличивались, отражая рост конкуренции предприятий за персонал. Организации расширяли практику обучения необходимых специалистов собственными силами. Рост зарплат усиливал проинфляционное давление со стороны издержек предприятий<sup>40</sup>.

Эксперты Центрального банка на основе данного анализа приходят к заключению о сохранении выявленных тенденций на рынке труда на обозримую перспективу.

### Сложившаяся структура миграционных потоков

Рост притока трудовых мигрантов, наблюдавшийся в 2022 г., по сравнению с 2021 г. был, по мнению Банка России, недостаточным для восполнения дефицита кадров в регионах. Несмотря на общее увеличение числа въехавших мигрантов (на 30% г/г за 11 месяцев 2022 г.), сократилось количество прибывших в страну иностранных высококвалифицированных специалистов (на 29%).

В 2023 г. данная тенденция сохраняется (табл. 1).

За первое полугодие 2023 г. по данным ГУВМ МВД РФ на миграционный учет по месту пребывания было поставлено 4,9 млн чел., из которых 3,5 млн указали «работу» целью въезда<sup>41</sup>. При

<sup>38</sup> Региональная Экономика: Комментарии ГУ. № 17. Февраль 2023 года. с. 22-27. [https://www.cbr.ru/analytcs/dkp/report\\_02/](https://www.cbr.ru/analytcs/dkp/report_02/)

<sup>39</sup> Там же, с. 23.

<sup>40</sup> Там же, с. 6.

<sup>41</sup> <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/40034334/>

Таблица 1 / Table 1

### Оформление разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства / Work permits registration for foreign citizens and stateless persons

	За январь – июнь 2023 г. / For January – June 2023	За январь – июнь 2022 г. / For January – June 2022
Оформлено разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, всего	54 254	41 932
высококвалифицированным специалистам	14 630	17 140
квалифицированным специалистам	5 301	3 074

Источник / Source: составлено и рассчитано по данным ГУВМ МВД РФ <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya/> / compiled and calculated according to data from the Main Directorate for Migration of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation

Таблица 2 / Table 2

### Восстановление национальных миграционных потоков из ряда стран постсоветского пространства. 1 пол. 2023. (тыс.) / Restoration of national migration flows from some post-Soviet countries Q1-2, 2023 (thousand)

Постановка на миграционный учет / Migration registration	По месту пребывания / By residence	Цель – работа / Purpose - work	%
Узбекистан	1867133	1671576	90%
Таджикистан	1203201	963490	80%
Киргизия	457259	392528	86%
Армения	182192	136034	75%
Азербайджан	153056	93362	61%
Беларусь	193386	69182	36%
Казахстан	188072	65379	35%
Молдова	41443	17491	42%
Украина	116278	11258	10%
Туркмения	32210	2929	9%
Грузия	9008	1284	14%
ВСЕГО по СНГ	4443238	3424513	77%
ВСЕГО по странам мира	4916213	3529433	72%
%	90,4%	97,0%	

Источник / Source: Рассчитано по ГУВМ МВД РФ «Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь–июнь 2023 года с распределением по странам и регионам». <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/40034334/> / calculated according to the Main Directorate for Migration of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation "Selected indicators of the migration situation in the Russian Federation for January – June 2023 with distribution by country and region".

общем восстановлении численности желающих трудоустроиться в России, численность использующих канал КС и ВКС крайне незначительна.

Обращают на себя внимание и данные Банка России о том, что приток переселенцев с Украины и новых российских территорий не оказал значимого влияния на рынки труда большинства регионов. Согласно опросу Банка России, в 2022 г. только 7% предприятий нанимали переселенцев с Украины и из новых регионов России<sup>42</sup>.

Вместе с тем в первой половине текущего года восстановление национальных миграционных потоков из ряда стран постсоветского пространства продолжалось (табл. 2).

<sup>42</sup> Региональная Экономика: Комментарии ГУ. № 17. с.24.

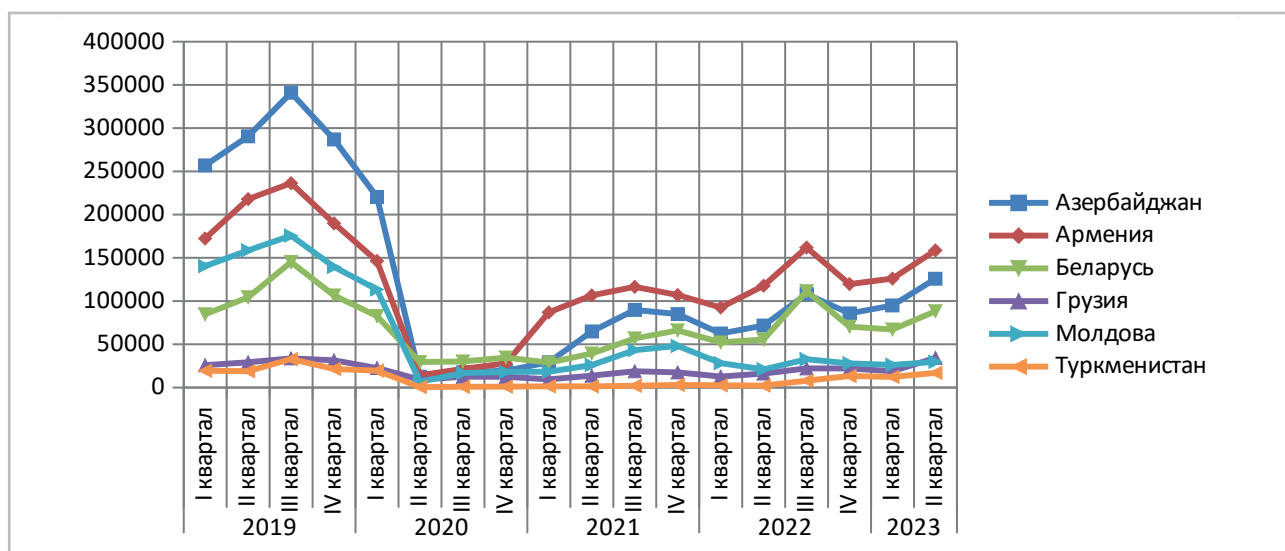


Рис. 1 / Fig. 1. Россия: динамика въезда граждан отдельных стран (2019–2023 (I-II кв.)) / Russia: Dynamics of entry of citizens of certain countries (2019–2023 (Q1-2))

Источник / Source: Рассчитано по ЕМИСС «Въезд иностранных граждан в РФ». <https://fedstat.ru/indicator/38479> / calculated according to the EMISS "Entry of foreign citizens into the RF"

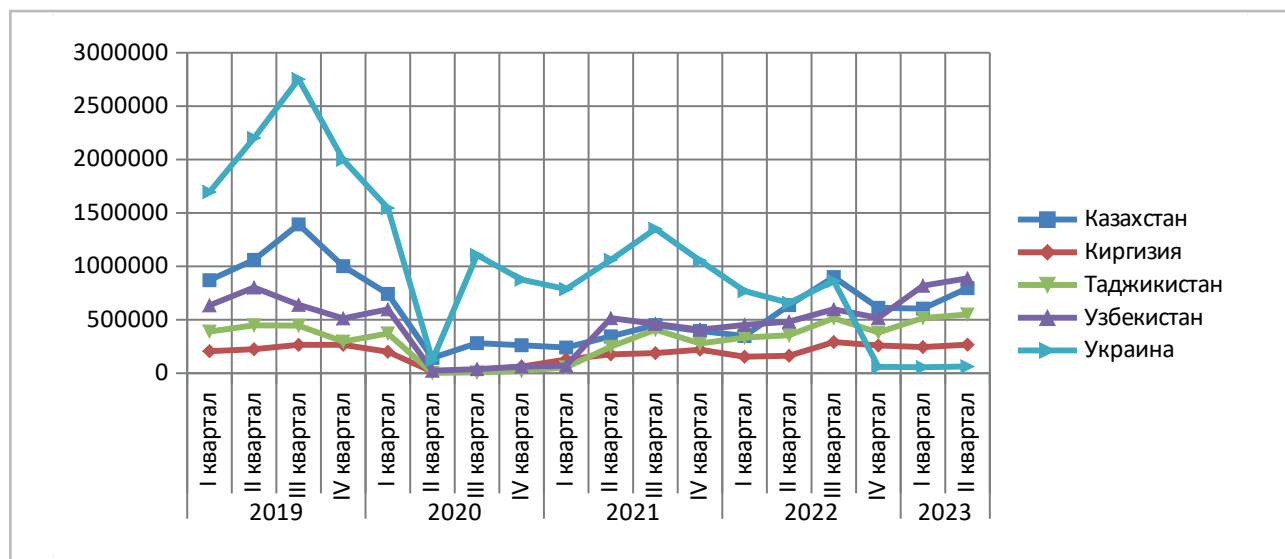


Рис. 2 / Fig. 2. Россия: динамика въезда граждан отдельных стран (2019–2023 (I-II кв.)) / Russia: Dynamics of entry of citizens of certain countries (2019–2023 (Q1-2)).

Источник / Source: Рассчитано по ЕМИСС «Въезд иностранных граждан в РФ». <https://fedstat.ru/indicator/38479> / calculated according to the EMISS "Entry of foreign citizens into the RF"

В целом динамика отдельных национальных<sup>43</sup> потоков трудовой миграции демонстрирует постепенное восстановление, хотя до пандемийных уровней въезда наблюдаемые показатели пока не дотягивают (рис. 1, рис. 2).

Анализ миграционных потоков на постсоветском пространстве наглядно демонстрирует их относительную устойчивость, способность к достаточно быстрому восстановлению (пусть и не полному) после естественных критических обстоятельств, вроде пандемии. Конечно, по-

<sup>43</sup> Национальные потоки – общепринятое определение потоков выходцев из конкретных стран вне их принадлежности к конкретной национальности.

литические кризисы и конфликты кардинально влияют на их переориентацию. Однако даже в таких условиях инерционное движение может сохраняться.

### Региональные диспропорции притяжения потоков трудовой миграции

Любые диспропорции приводят к нежелательным последствиям. В сфере распределения миграционных потоков, как в географическом, так и в отраслевом разрезе эти последствия чреватые серьезными проблемами. Международный опыт это наглядно демонстрирует. Любое увеличение



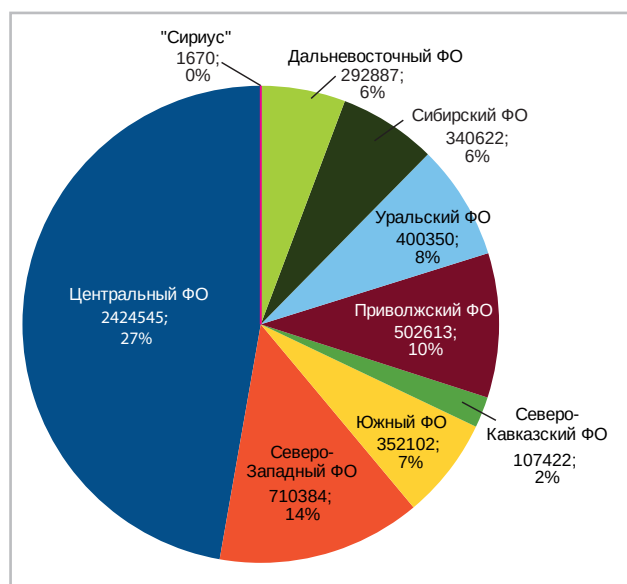


Рис. 3 / Fig. 3. Россия: постановка на миграционный учет граждан стран СНГ по федеральным округам (2023 (I-II кв.)) / Russia: Migration registration of citizens of CIS countries by federal districts (2023 (Q1-2))

Источник / Source: Рассчитано по ГУВМ МВД РФ «Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь – июнь 2023 года с распределением по странам и регионам». <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/40034334/> / calculated according to the Main Directorate for Migration of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation "Selected indicators of the migration situation in the Russian Federation for January – June 2023 with distribution by country and region."

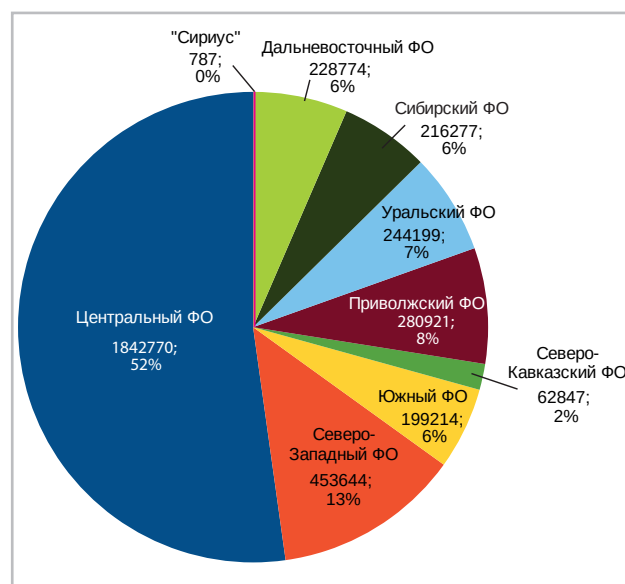


Рис. 4 / Fig. 4. Россия: постановка на миграционный учет (цель – работа) граждан стран СНГ по федеральным округам (2023 (I-II кв.)) / Russia: Migration registration (purpose – work) of citizens of the CIS countries by federal districts (2023 (Q1-2))

Источник / Source: Рассчитано по ГУВМ МВД РФ «Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь – июнь 2023 года с распределением по странам и регионам». <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/40034334/> / calculated according to the Main Directorate for Migration of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation "Selected indicators of the migration situation in the Russian Federation for January – June 2023 with distribution by country and region."

концентрации в конкретном ареале мигрантов выше определенной критической точки неизбежно приводит к росту межэтнических конфликтов, социальной напряженности и потенциальной угрозе дестабилизации. Начинают задумываться о последствиях и у нас в стране<sup>44, 45, 46</sup>.

Однако региональные диспропорции образовались не вчера. И проблема их смягчения крайне сложный процесс. Но сегодня положение в данном аспекте только усугубляется (рис. 3).

Если анализировать данные о постановке на учет в целях трудоустройства, то подавляющее преобладание Центрального и Северо-Западного федеральных округов становится вполне очевидным (рис. 4).

Но на уровне конкретных федеральных округов картина региональных диспропорций приобретает особую остроту. Если в ряде округов можно выделить два-три центра притяжения трудовой миграции, то для Центрального и Северо-Западного округов центрами притяжения выступают две столичные агломерации: Москва и Санкт-Петербург (рис. 5).

<sup>44</sup> Медведев призвал не допустить возникновения в России этнических анклавов. 29.11.2021. <https://tass.ru/politika/13056963>

<sup>45</sup> Медведев заявил о необходимости контроля над этническими анклавами. 11.02.2022. <https://www.m24.ru/news/obshchestvo/11022022/430081>

<sup>46</sup> Путин заявил о заинтересованности экономики РФ в мигрантах 12.09.2023. <https://iz.ru/1572739/2023-09-12/putin-zaiavil-o-zainteresovannosti-ekonomiki-rf-v-migrantakh>

Избыточная концентрация ИРС уже начала вызывать проблемы, ее дальнейшее наращивание только усилит негативные проявления и сложности их купирования.

### Особенности применения трудового законодательства к категориям трудовых мигрантов

Выше уже отмечалось, что проблема удержания трудовых мигрантов из безвизовых стран, привлеченных по оргнабору не учитывается действующим законодательством. Предложение оформлять их на основе разрешений на работу не получило должной поддержки.

### Короткое плечо планирования потребности в ИРС у значительной части бизнеса

Особенно заметно при приглашении визовых трудовых мигрантов и приводит к нестабильности процесса привлечения. Завышенный спрос на этапе заявочной компании оборачивается последующими корректировками на этапе приглашения на работу.

### Миграционная ситуация в странах постсоветского пространства

Серьезные политические кризисы приводят к изменению структуры миграционных потоков из

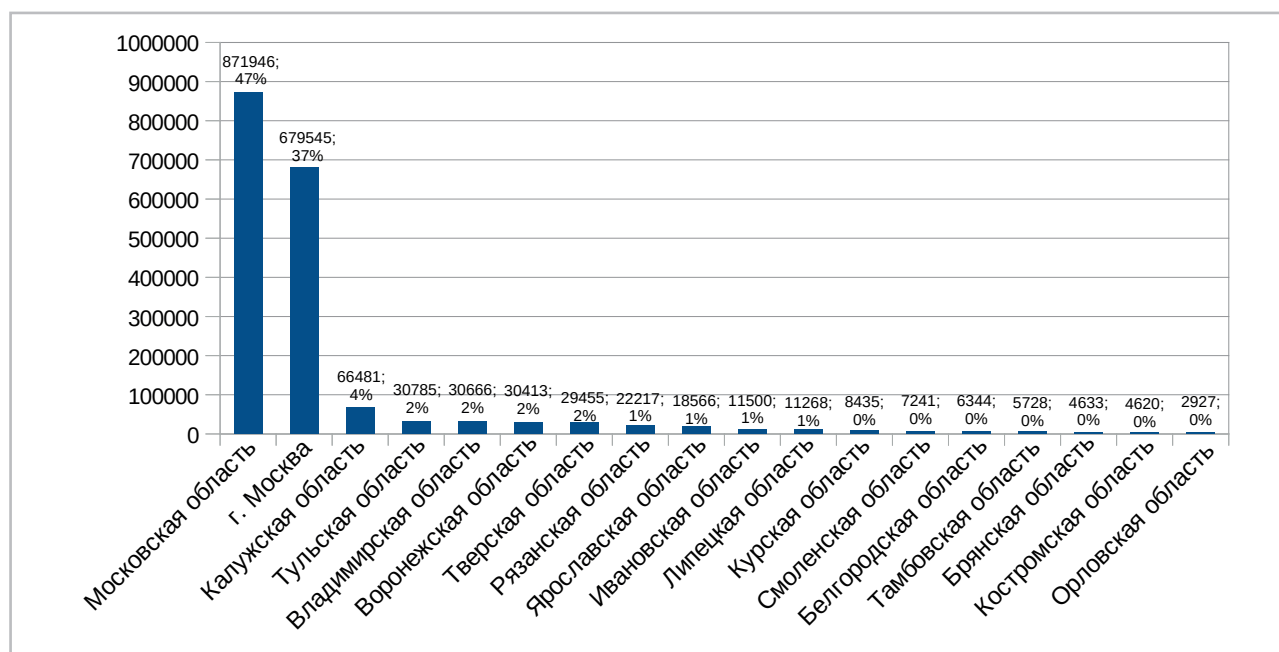


Рис. 5 / Fig. 5. Россия: постановка на миграционный учет (цель – работа) граждан стран СНГ по Центральному федеральному округу (2023 (I-II кв.)) / Russia: Migration registration (purpose – work) of citizens of the CIS countries in the Central Federal District (2023 (Q1-2))

Источник / Source: Рассчитано по ГУВМ МВД РФ «Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь – июнь 2023 года с распределением по странам и регионам». <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/40034334> // calculated according to the Main Directorate for Migration of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation “Selected indicators of the migration situation in the Russian Federation for January – June 2023 with distribution by country and region.”

конкретных стран, их удельного веса и структуры. В целом изменение спроса и предложения ИРС на российском рынке труда требует переноса акцентов на довыездную подготовку претендентов в странах-донорах, развития соответствующей сети центров обучения и оформления.

**Отсутствие координационного центра, способного содействовать разработке общих подходов, принципов и правил организации процесса целевого/организованного набора в соответствии с потребностями российского рынка труда**

Если страны исхода создали соответствующие центры, то для отечественных потребителей ИРС, отсутствие подобного органа серьезно увеличивает риски и сложности получения специалистов в необходимом количестве и с востребованным уровнем квалификации.

Существует еще целый набор факторов в той или иной степени воздействующих на систему миграционного регулирования трудовой миграции – от отсутствия представления о масштабах и структуре потребностей в конкретных категориях работников до эффективной и надежной системы удовлетворения как перспективных, так и текущих потребностей.

## ВЫВОДЫ

Изменение потребностей отечественной экономики в масштабах и пропорциях конкретных отраслевых и профессионально-квалификационных категориях работников, материализующихся сегодня в дефиците доступной рабочей силы предполагает развитие стратегии комбинированного применения «традиционных» подходов (рост зарплат, расширение профподготовки всех уровней) и более целенаправленной системы использования потенциала внешней и внутренней трудовой миграции.

Именно в данном случае формирование эффективной системы организованного набора востребованных/дефицитных категорий иностранных работников будет определять скорость достижение целей и задач социально-экономического развития страны в обозримой перспективе.

В рамках миграционной политики акцент делается на обеспечение качественного миграционного прироста – как под потребности рынка труда, так и в целях поддержания численности населения: внедрение «реестровой» модели учета трудовых мигрантов, модернизация статуса постоянного проживания для специалистов с российским образованием и поддержка иностранных студентов, расширение возможностей для репатриации, активное использование цен-

тров домиграционной подготовки, разработка региональных программ адаптации иностранных граждан<sup>47</sup>.

Важной задачей является обеспечение безопасности в сфере миграции, в том числе создание механизмов «бесшовного» контроля пребывания иностранных граждан. В октябре 2023 г. вступит в силу Федеральный закон от 28 апреля 2023 г. № 156-ФЗ «О внесении изменений в статьи 20 и 22 Федерального закона «О мигра-

ционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», упрощающий постановку на учет прибывших мигрантов посредством онлайн-сервисов портала «Госуслуги», а также предполагается введение для мигрантов режима «контролируемого» пребывания и алгоритма межведомственного обмена информацией.

Новые формы организованного/целевого набора трудовых мигрантов в современной ситуации призваны сыграть роль одного из основных инструментов эффективной миграционной политики.

<sup>47</sup> Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов. Сентябрь 2023. С.16, 18,73,77.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Комаровский В. Инструменты миграционного регулирования: оргнабор и межгосударственные соглашения (Россия – Узбекистан) // *Россия и новые государства Евразии*. 2018;(3):156-169. DOI: 10.20542/2073-4786-2018-3-156-169.
2. Волох В.А., Курдюмов Н.В. Пандемия: проблемы управления международной трудовой миграцией. // *Власть*. 2021;29(4):139-145.
3. Сурма И.В., Шангараев Р.Н., Волкова А.А. Об организованном наборе трудовых мигрантов: концепция и практика в условиях глобализации // *Глобальная экономика и образование*. 2021;1(1):11-18.
4. Леденева В.Ю. Система организованного набора мигрантов как адаптационный механизм // *Государственная служба*. 2014;4(90):47-51.

#### REFERENCES

1. Komarovskiy V.V. Instruments of migration regulation: Organizational recruitment and interstate agreements (Russia - Uzbekistan). *Russia and the New States of Eurasia*. 2018;(3):156-169. DOI: 10.20542/2073-4786-2018-3-156-169. (In Russ.).
2. Volokh V.A., Kurdumov N.V. The pandemic: Problems of managing international labor migration. *Vlast' = Power*. 2021;29(4):139-145. (In Russ.).
3. Surma I.V., Shangaraev R.N., Volkova A.A. On the organized recruitment of labor migrants: Concept and practice in the context of globalization. *The global Economics and Education*. 2021;1(1):11-18. (In Russ.).
4. Ledeneva V.Y. System of organized recruitment of migrants as an adaptation mechanism. *Public Service*. 2014;4(90):47-51. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



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

**Viktor V. Komarovskiy** – Cand. Sci. (Hist.), Head of the Sector of Social and Labor Relations and Social Mobility, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-1701-1094>

komarovskiy.vv@imemo.ru; komarovskiy\_v@mail.ru

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 03.10.2023; после рецензирования 13.10.2023, принята к публикации 16.10.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 03.10.2023; revised on 13.10.2023 and accepted for publication on 16.10.2023. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-81-96

УДК 314.48+314.02

JEL J11; J14; J18

## СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ СМЕРТНОСТИ МУЖСКОГО НАСЕЛЕНИЯ: РОССИЯ НА МИРОВОМ ФОНЕ

Н.В. Горошко <sup>a</sup>, С.В. Пацала <sup>b</sup><sup>a</sup> Новосибирский государственный медицинский университет ФГБОУ ВО «НГМУ»  
Новосибирск, Россия<sup>a b</sup> Новосибирский государственный педагогический университет ФГБОУ ВО «НГПУ»  
Новосибирск, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступает оценка уровня смертности мужского населения в России. **Цель** исследования – на основе данных актуальной статистики выявить глобальные позиции страны по уровню мужской смертности и характер воздействия на нее социальных факторов. **Актуальность** оценки уровня смертности российских мужчин на глобальном фоне определяется насущной необходимостью привлечения внимания общественности к данному вопросу, оказывающему воздействие на проблему ограниченности трудовых ресурсов и призывного потенциала страны, на рост общественного производства, и провоцирующего множество социальных проблем, связанных с потерей кормильца. **Научная новизна** определяется комплексным подходом к исследованию факторов высокой смертности мужчин при одновременном выявлении позиций страны в глобальных рейтингах состояния человеческого потенциала. В работе использовались общелогические, аналитические, статистические и картографические методы. Предпринята попытка комплексного рассмотрения причин высокой мужской смертности в России. Авторами сделан упор на выявление социальных факторов данного явления. **Результаты:** установлено, что страна вышла на ведущие позиции в мире по разрыву в продолжительности жизни мужчин и женщин, а удельные значения мужской смертности (на 1000 мужчин всех возрастов) поднимают страну на девятое место в мире. Почти 9% российских мужчин не доживают до 40 лет, а до 60 лет не доживают уже 35%. Высокая смертность мужской части населения России есть следствие взаимного воздействия множества факторов. Но особенно велики гендерные различия в смертности от внешних причин (в пять раз). Авторы делают **вывод**, что российский мужчина испытывает двойное давление социальных факторов ранней смертности – сложной экономической реальности и традиционного социума с его представлением о «постсоветской маскулинности», в конструировании которой играли главную роль алкоголь, табак и пренебрежение собственным здоровьем. Одна из главных задач сегодня – развернуться лицом к проблемам взрослых мужчин, начать воспринимать их в качестве уязвимой социальной группы, которой тоже требуется поддержка со стороны государства.

**Ключевые слова:** мужская смертность; индекс сверхсмертности мужчин; смертность по причинам; алкоголизм; наркотики; табакокурение; суициды.

**Для цитирования:** Горошко Н.В., Пацала С.В. Социальные факторы смертности мужского населения: Россия на мировом фоне. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):81-96. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-81-96.

## ORIGINAL PAPER

## SOCIAL FACTORS OF MALE MORTALITY: RUSSIA AT THE WORLD BACKGROUND

N.V. Goroshko <sup>a</sup>, S.V. Patsala <sup>b</sup><sup>a</sup> Novosibirsk State Medical University "NGMU", Novosibirsk, Russia<sup>a b</sup> Novosibirsk State Pedagogical University "NGPU", Novosibirsk, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is to assess the mortality rate of the male population in Russia. **The purpose** of the study is, based on current statistics, to identify the country's global position in terms of male mortality and the nature of the impact of social factors on it. **The relevance** of assessing the mortality rate of Russian men against a global background is determined by the urgent need to attract public attention to this issue, which has an impact on the problem of limited labor resources and conscription potential of the country, on the growth of social production, and provokes many social problems associated with the loss of a breadwinner. **The scientific novelty** is determined by an integrated approach to the study of the factors of high mortality among men while simultaneously identifying the country's position in global rankings of the state of human potential. The paper used general logical, analytical, statistical and cartographic methods. An attempt has been made to comprehensively consider the causes of high male mortality in Russia. The authors focused on identifying the social factors of this phenomenon. Research **results:** it was found that the country has taken a leading position in the world in terms of the gap in life expectancy between men and women, and the specific values of male mortality (per 1000 men of all ages) raise the country to the ninth place in the world. Almost 9% of Russian men do not live to be 40, and 35% do not live to be 60. The high mortality rate of the male population of Russia is a consequence of the mutual influence of many factors. However gender differences in mortality from external causes are espe-



cially large (five times). The authors **conclude** that Russian men experience double pressure from social factors of early mortality - complex economic reality and traditional society with its idea of “post-Soviet masculinity”, in the construction of which alcohol, smoking, and neglect of one’s own health played a major role. One of the main tasks today is to turn our attention to the problems of adult men, and to begin to perceive them as a vulnerable social group that also requires support from the state.

**Keywords:** male mortality; supermortality index for men; mortality due to causes; alcoholism; drug addiction; smoking; suicide.

**For citation:** Goroshko N.V., Patsala S.V. Social factors of male mortality: Russia at the world background. *Social and labor research*. 2023;53(4):81-96. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-81-96.

## ВВЕДЕНИЕ

Исследования, характеризующие уровень смертности в аспекте пола проводились как зарубежными, так и отечественными специалистами. Установлен половой диморфизм в уровне смертности. Отмечается феномен мужской сверхсмертности. Этим термином специалисты характеризуют эмпирически обнаруженное явление превышения смертности среди мужчин в большинстве возрастных групп населения<sup>1</sup>. Половые различия в уровне смертности проявляются в подавляющем большинстве государств, но в нашей стране одни достигают крайне больших значений, превращаясь в одну из наиболее актуальных проблем демографического развития России.

Среди всего многообразия подходов, пытающихся объяснить феномен мужской сверхсмертности, можно выделить три основных. Первый подход, условно называемый историческим, объясняет половые различия в смертности в изменении роли женщины в ходе развития цивилизации, сопровождающейся снижением числа рождений, аборт и материнской смертности. В основе второго, биологического подхода, лежит постулат неодинаковой биологической резистентности мужского и женского организмов. Наконец, третий, социально-экономический подход связывает половые различия в смертности с поведенческими факторами, основанными на различиях социальных ролей мужчины и женщины в обществе – среди мужчин в большей степени распространены табакокурение, наркомания, алкоголизм, несбалансированное питание, суициды, рискованное поведение, провоцирующее гибель от внешних факторов, пренебрежительное отношение к собственному здоровью [1].

Измерить сверхсмертность мужского населения можно посредством расчета отношения смертности мужчин определенной возрастной группы к смертности соответствующей возрастной группы женщин, выраженное в процентах [1]:

$$\text{Индекс сверхсмертности мужчин} = \frac{\text{возрастной коэффициент смертности мужчин}}{\text{возрастной коэффициент смертности женщин}} \cdot 100\%.$$

<sup>1</sup> Бирюков В.А. Демографический энциклопедический словарь. М: Советская энциклопедия; 1985. 608 с.

Таблица 1 / Table 1

Распределение женщин и мужчин по возрастным группам в России (%) / Distribution of women and men by age groups in Russia (%)

	2021 г.		2022 г.	
	женщины / women	мужчины / men	женщины / women	мужчины / men
Все население	53,6	46,4	53,5	46,5
в том числе в возрасте, лет:				
0–9	48,6	51,4	48,6	51,4
10–19	48,8	51,2	48,8	51,2
20–29	48,9	51,1	48,8	51,2
30–39	49,9	50,1	49,8	50,2
40–49	51,9	48,1	51,9	48,1
50–59	54,3	45,7	54,1	45,9
60–69	59,5	40,5	59,4	40,6
70–79	66,2	33,8	66	34
80 и более	74,7	25,3	74,8	25,2

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики / Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215>

Феномен мужской сверхсмертности уже сам по себе выступает в качестве сложного, многофакторного явления, обусловленного традиционно не только уровнем жизни и распространением асоциального поведения. В нашей стране эти факторы дополняются особенностями российского менталитета – соотечественники менее чувствительны к угрозам собственной жизни, однако обладают обостренной восприимчивостью к макроэкономическому стрессу. Также, сохраняющийся в обществе патриархальный идеализированный эталон социального статуса мужчин, которому значительная их часть сегодня соответствовать не может, пагубно сказывается на их психическом здоровье.

Высокая смертность мужского населения обостряет проблему ограниченности трудовых ресурсов, оказывает воздействие на рост общественного производства, снижает призывной потенциал и провоцирует множество социальных проблем, связанных с потерей кормильца, как то: снижение уровня благосостояния домохозяйств, сиротство, вдовство и т.п. Это определило цель работы – на основе данных актуальной статистики выявить глобальные позиции России по уровню мужской смертности и характер воздействия на нее социальных факторов на основе сравнения степени их проявления в нашей стране и в мире.

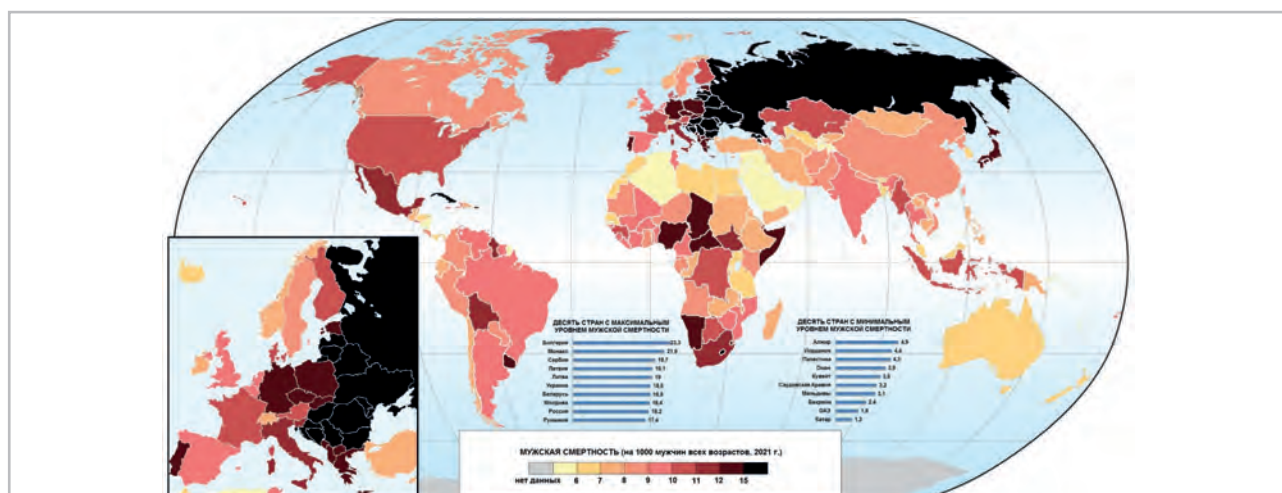


Рис. 1 / Fig. 1. Смертность мужского населения в странах мира / Mortality of the male population in the countries of the world

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН / compiled by the authors based on the website of the UN Department of Economic and Social Affairs. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>

### МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Информационной базой исследования послужили данные Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН, Федеральной службы государственной статистики, а также научные публикации в периодических информационных ресурсах. В работе использовались общелогические, аналитические, статистические и картографические методы.

В демографической картине России традиционно отмечается гендерная диспропорция, которая усиливается в старших возрастных группах (табл. 1)<sup>2</sup>.

До начала пандемии COVID-19 возрастные коэффициенты смертности в России сокращались как среди мужчин, так и среди женщин. Однако пандемия изменила эту динамику, и показатели последних лет заметно выросли: с 11,4 – у женщин и 13,2 – у мужчин в 2019 году до 16,4 – у женщин и 17,2 – у мужчин в 2021 году. Рост смертности был вызван не только непосредственным давлением коронавирусной инфекции COVID-19, но и усилением ее влияния на те факторы, которые уже не первый год определяли динамику этого процесса в стране. На фоне прямого влияния инфекции, а также ввиду задержки или отсрочки необходимой медицинской помощи в условиях пандемии, увеличилась смертность от сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний. На фоне пандемии отмечен рост смертности от внешних причин (депрессии, алкогольные отравления и потребление наркотических средств) [2].

Мужская смертность, рассчитанная на 1000 мужчин всех возрастов, достигает в России край-

не высоких значений. По этому показателю в 2021 г. наша страна заняла девятое место в мире, оказавшись в группе государств Восточной Европы, лидирующих в мире по общему показателю величины мужской смертности (рис. 1)<sup>3</sup>. Именно эта группа государств пережила самый сложный период макроэкономической нестабильности, что в немалой мере определило распространение в странах с переходной экономикой таких явлений, оказывающих пагубное воздействие на мужское здоровье, как алкоголизм, табакокурение, наркомания. Примечательно, что среди десяти стран с минимальными значениями мужской смертности представлены исключительно исламские государства, с соответствующими ментальными установками местного населения.

По полу значительно дифференцированы по возрасту показатели, как смертности, так и индекс мужской сверхсмертности (табл. 2)<sup>4</sup>. Половой диморфизм становится явно выраженным в возрастных группах, лежащих в диапазоне 20–65 лет. Отсюда следует отметить, что наибольшие значения мужской смертности характерны для трудоспособных возрастов, где смертность среди мужчин выше, чем среди женщин в три раза. При этом отмечается положительная тенденция сокращения гендерного разрыва возрастных коэффициентов смертности, а индекс мужской сверхсмертности за пятилетний отрезок времени снизился на 9%.

Мужская сверхсмертность определяет значительно меньшую продолжительность мужской жизни в России по сравнению с продолжитель-

<sup>2</sup> Женщины и мужчины России. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215> (дата обращения: 23.07.2023).

<sup>3</sup> World Population Prospects 2022. United Nations Department of Economic and Social Affairs. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/> (дата обращения: 23.07.2023).

<sup>4</sup> Здравоохранение в России. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13218> (дата обращения: 23.07.2023).

Возрастные коэффициенты смертности и индекс мужской сверхсмертности в России / Age-related mortality rates and the index of male supermortality in Russia

	2015			2018			2019			2020			2021		
	Возрастные коэффициенты смертности, умершие на 1000 человек населения / Age-specific mortality rates, deaths per 1000 population		Индекс мужской сверхсмертности <sup>2)</sup> / Male supermortality index <sup>2)</sup>	Возрастные коэффициенты смертности, умершие на 1000 человек населения / Age-specific mortality rates, deaths per 1000 population		Индекс мужской сверхсмертности <sup>2)</sup> / Male supermortality index <sup>2)</sup>	Возрастные коэффициенты смертности, умершие на 1000 человек населения / Age-specific mortality rates, deaths per 1000 population		Индекс мужской сверхсмертности <sup>2)</sup> / Male supermortality index <sup>2)</sup>	Возрастные коэффициенты смертности, умершие на 1000 человек населения / Age-specific mortality rates, deaths per 1000 population		Индекс мужской сверхсмертности <sup>2)</sup> / Male supermortality index <sup>2)</sup>	Возрастные коэффициенты смертности, умершие на 1000 человек населения / Age-specific mortality rates, deaths per 1000 population		Индекс мужской сверхсмертности <sup>2)</sup> / Male supermortality index <sup>2)</sup>
	женщины / women	мужчины / men		женщины / women	мужчины / men		женщины / women	мужчины / men		женщины / women	мужчины / men		женщины / women	мужчины / men	
Всего	12,0	14,2	118	11,6	13,4	116	11,4	13,2	116	13,7	15,7	115	16,4	17,2	105
0	5,7	7,3	128	4,5	5,6	124	4,4	5,3	120	3,9	5,0	128	4,0	5,3	132
1-4	0,3	0,4	133	0,3	0,3	100	0,3	0,3	100	0,2	0,3	150	0,3	0,3	128
5-9	0,2	0,3	150	0,2	0,2	100	0,1	0,2	200	0,1	0,2	200	0,1	0,2	136
10-14	0,2	0,3	150	0,2	0,3	150	0,2	0,3	150	0,2	0,3	150	0,2	0,3	135
15-19	0,4	1,0	250	0,4	0,8	200	0,4	0,8	200	0,4	0,8	200	0,4	0,8	194
20-24	0,6	1,9	317	0,5	1,4	280	0,5	1,4	280	0,5	1,4	280	0,5	1,5	269
25-29	1,0	3,1	310	0,8	2,2	275	0,7	2,0	286	0,7	2,1	300	0,8	2,2	278
30-34	1,7	5,1	300	1,3	3,7	285	1,2	3,5	292	1,3	3,7	285	1,4	3,8	267
35-39	2,4	7,3	304	2,1	5,9	281	2,0	5,6	280	2,1	5,9	281	2,3	6,1	268
40-44	2,9	8,6	297	2,8	7,9	282	2,7	7,8	289	3,1	8,5	274	3,4	9,1	268
45-49	3,7	10,8	292	3,5	9,6	274	3,4	9,5	279	4,1	10,7	261	4,6	11,7	256
50-54	5,0	15,0	300	4,6	13,4	291	4,6	13,0	283	5,5	14,6	265	6,3	15,4	244
55-59	7,4	21,4	289	6,8	19,2	282	6,7	18,7	279	8,0	21,2	265	9,8	22,8	232
60-64	11,0	31,6	287	10,0	29,3	293	9,8	28,4	290	12,0	32,4	270	15,3	34,4	225
65-69	16,6	41,5	250	15,9	40,4	254	15,2	39,1	257	18,8	46,7	248	24,2	51,7	214
70-74	28,0	58,9	210	23,9	52,4	219	24,1	52,3	217	30,2	65,3	216	39,0	73,8	189
75-79	47,1	83,3	177	45,6	79,7	175	43,6	76,5	175	51,9	91,9	177	61,2	100,1	163
80-84	86,7	118,8	137	75,5	107,3	142	74,2	105,9	143	88,8	133,9	151	106,0	149,6	141
85 и более	171,5	175,6	102	169,5	164,6	97	165,9	156,1	94	189,5	192,5	102	213,3	203,9	96
в трудоспособном возрасте <sup>1)</sup>	2,3	8,3	360	2,1	7,3	348	2,1	7,1	338	2,5	8,2	328	-	-	-

1) До конца 2018 г. – мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины в возрасте 16–54 года; с конца 2019 г. – мужчины в возрасте 16–60 лет, женщины в возрасте 16–55 лет.

2) Рассчитано авторами.

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors based on data from the Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215>, <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13218>

Таблица 3 / Table 3

Россия в рейтинге государств по уровню смертности мужчин в возрасте до 40 лет (на 1000 мужчин, 2021 г.) / Russia in the ranking of states by the mortality rate of men under 40 years of age

Страны-лидеры / Leaders			Страны-аутсайдеры / Outsiders		
Ранг	Страна	%о	Ранг	Страна	%о
1	Мальта	6	187	Бенин	209
2	Монако	9	188	Гвинея	215
3	Австралия	9	189	ДР Конго	220
4	Сан-Марино	12	190	Эсватини	226
5	Сингапур	12	191	Сомали	262
6	Ирландия	12	192	ЦАР	274
7	Кипр	13	193	Южный Судан	274
8	Япония	14	194	Лесото	275
9	Катар	14	195	Нигерия	287
10	Люксембург	14	196	Чад	304
Россия и страны – «соседи» по рейтингу					
124	Индия	87	127	Российская Федерация	88
125	Колумбия	88	128	Мексика	89
126	КНДР	88	129	Доминиканская Республика	90

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН / compiled by the authors based on the UN Department of Economic and Social Affairs website. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>

Таблица 4 / Table 4

Россия в рейтинге государств по уровню смертности мужчин в возрасте до 60 лет (на 1000 мужчин, 2021 г.) / Russia in the ranking of states by the mortality rate of men under 60 years of age (per 1000 men, 2021)

Страны-лидеры / Leaders			Страны-аутсайдеры / Outsiders		
Ранг	Страна	%о	Ранг	Страна	%о
1	Монако	32	187	Мозамбик	460
2	Австралия	42	188	Южный Судан	469
3	Мальта	45	189	Сомали	471
4	Лихтенштейн	54	190	Нигерия	484
5	Швейцария	56	191	Зимбабве	493
6	Норвегия	58	192	Чад	516
7	Сингапур	59	193	Намибия	521
8	Мальдивы	59	194	ЦАР	540
9	Япония	60	195	Эсватини	575
10	Исландия	60	196	Лесото	602
Россия и страны – «соседи» по рейтингу					
155	Нигер	341	158	Йемен	348
156	Конго	343	159	Сьерра-Леоне	354
157	Российская Федерация	345	160	Гаити	355

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН / compiled by the authors based on the UN Department of Economic and Social Affairs website. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>

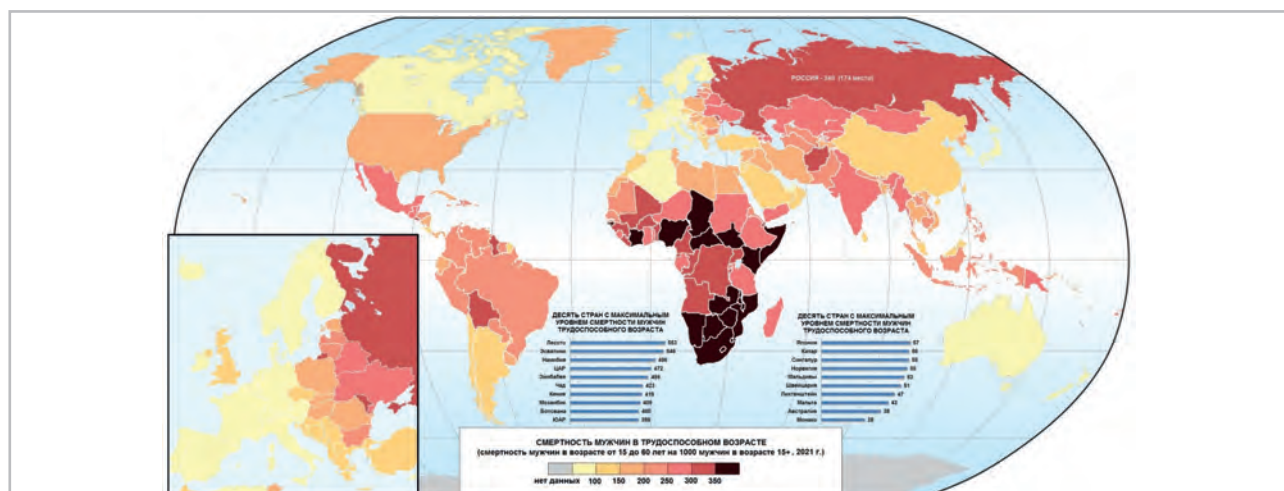


Рис. 2 / Fig. 2. Смертность мужчин трудоспособного возраста в странах мира / Mortality of men of working age in the countries of the world

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН / compiled by the authors based on the UN Department of Economic and Social Affairs website. URL: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/MostUsed/>

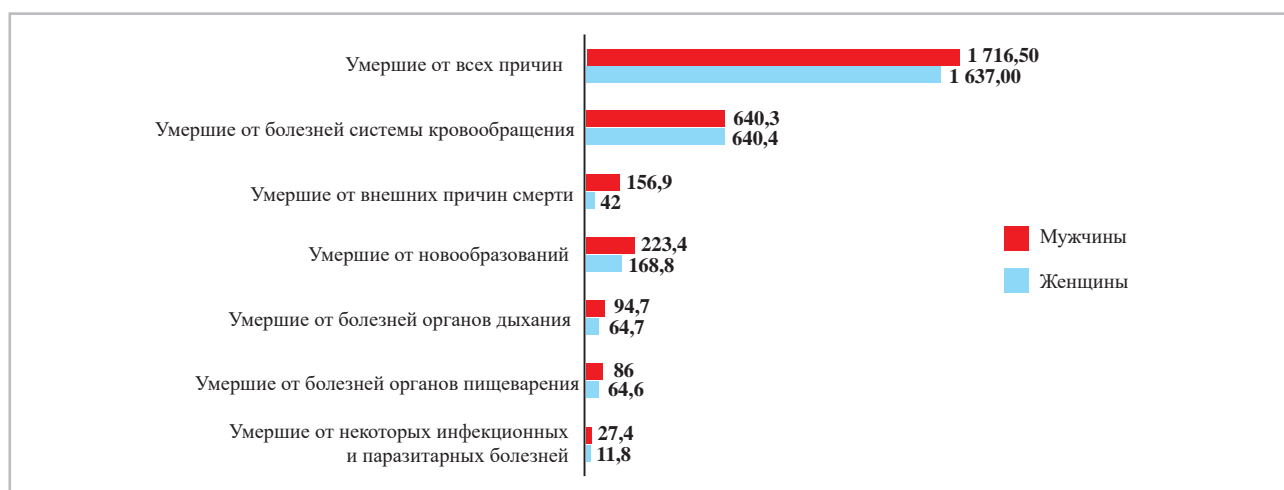


Рис. 3 / Fig. 3. Умершие по основным классам причин смерти в России (на 100 тыс. чел. населения, 2021 г.) / Deaths by the main types of causes of death in Russia (per 100 thousand people, 2021)

Источник / Source: составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики / compiled by the authors based on data from the Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215>

ностью жизни женщин. Несмотря на то, что подобный разрыв характерен для большинства государств мира, в нашей стране, даже в условиях его сокращения за последние годы, он достигает критических значений. В 2021 г. разница в величине ожидаемой продолжительности жизни между полами составила 9 лет: 74,5 – у женщин и 65,5 – у мужчин.

Огромная смертность мужчин в трудоспособном возрасте – важнейшая детерминанта низкой ожидаемой продолжительности жизни у российских мужчин. По уровню мужской смертности в возрастной группе до 40 лет (на 1000 мужчин) наша страна занимает худшее место в Европе – 88% в 2021 г., при среднемировом показателе в 97%. Нашими «соседями» в мировом рейтинге выступают исключительно развивающиеся страны (табл. 3). Получается, что почти девять процентов российских мужчин не доживают до 40 лет

(а это молодой возраст и средний возраст населения страны).

Заметно хуже выглядит ситуация по уровню смертности мужского населения в возрасте до 60 лет (табл. 4). Здесь в мировом рейтинге наша страна находится только на 157 месте (345%, при среднемировом значении – 233%), снова оказываясь последней из европейских держав. Позади нашей страны в этом списке представлены практически только беднейшие страны современного мира. Но в целом ряде африканских государств ситуация выглядит лучше – в России до 60 лет не доживают 35% мужчин.

Наиболее удручающе выглядят результаты сравнительного анализа показателя мужской смертности в период наибольшего расцвета жизненных сил – в возрасте от 15 до 60 лет. Здесь в глобальном рейтинге Россия опускается еще ниже, занимая только 174 место (рис. 2) с показателем 340%, а



Умершие в трудоспособном возрасте по основным классам причин смерти в России (2021 г.) / Those who died at working age according to the main types of causes of death in Russia (2021)

	В % от числа умерших / As a % of the number of deaths		На 100 тыс. чел. населения / Per 100 thousand people		Индекс мужской сверхсмертности / Male supermortality index
	женщины, 16–55 лет / women, 16–55 years old	мужчины, 16–60 лет / men, 16–60 years old	женщины, 16–55 лет / women, 16–55 years old	мужчины, 16–60 лет / men, 16–60 years old	
Умершие от всех причин – всего	100	100	287,5	896,2	312
из них от:					
болезней системы кровообращения	20,5	30,2	59,0	270,8	459
внешних причин смерти	12,7	21,2	36,7	190,4	519
новообразований	17,7	10,7	51,0	95,7	188
болезней органов дыхания	4,4	4,5	12,7	40,6	320
болезней органов пищеварения	11,6	8,6	33,5	77,0	230
некоторых инфекционных и паразитарных болезней	6,3	4,3	18,1	38,9	215

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / calculated and compiled by the authors based on data from the Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215>

ее ближайшими «соседями» оказываются Каме-рун (340‰) и Афганистан (342‰). Треть россиян умирает в трудоспособном возрасте. Даже в таких беднейших государствах планеты, как Демократическая Республика Конго, Мали, Бурунди или Гаити смертность трудоспособных мужчин ниже, чем в России.

Удельные показатели смертности по всем классам причин (кроме болезней системы кровообращения, где в зависимости от года, они близки) среди российских мужчин больше, чем у женщин (рис. 3). Особенно велики гендерные различия в смертности от внешних причин (в пять раз).

Мужская сверхсмертность в трудоспособном возрасте проявляется по всем основным классам причин смерти. Наибольший гендерный разрыв проявляется по таким классам причин, как внешние причины (5,3 раза), болезни системы кровообращения (4,6 раза), болезни органов дыхания (3,4 раза) (табл. 5).

Большую удельную мужскую смертность по причине болезней можно объяснить разной жизненной биологической стойкостью, а также поведенческими факторами риска, которые в первую очередь ассоциируются с мужской частью населения России (злоупотребление алкоголем, табакокурение, несбалансированное питание, пренебрежительное отношение к собственному здоровью, что чаще приводит к серьезным патологиям и смерти). Более высокие показатели распространения хронических заболеваний у мужчин вызваны выраженным рискованным поведением (прием запрещенных веществ, вождение автомобиля в нетрезвом состоянии, незащищенный секс и т.п.).

Гендерная диспропорция складывается и в показателях смертности от инфекционных и паразитарных болезней. Так, среди больных активным туберкулезом в России в 2021 г. доля

мужчин в два раза превысила долю женщин (68% и 32% соответственно). Особенно заметно превышение показателя среди мужчин в возрастных группах 18–34 года – 66%, 35–54 года – 73%, 55–64 года – 74% от общего числа в каждой возрастной группе. В том же году 66% от общей численности заболевших сифилисом пришлось также на долю мужчин. С 18 лет гендерная диспропорция заболеваемости существеннее (18–29 лет – 70% и 30% соответственно; 30–39 лет – 31% и 69%, 40 лет и более – 36% и 64%). Среди больных гонококковой инфекцией доля мужчин достигала 76% от общего количества заболевших. 60% от всех зарегистрированных случаев ВИЧ в 2021 г. также составила доля мужчин. Среди мужчин удельный вес больных психическими и поведенческими расстройствами значительно выше. Из всех зарегистрированных случаев алкоголизма и алкогольных психозов доля мужчин составила 77%, наркомании и токсикомании – 82%.

Среди всех классов причин смерти в нашей стране индекс мужской сверхсмертности достигает максимального значения в смертности от внешних причин, а эти смерти, в отличие от болезней, возможно было предотвратить. Данный класс причин достаточно тесно связан с поведенческими факторами, определяющими отношение к собственному здоровью<sup>5</sup>. В обществе распространен гендерный стереотип поведения «настоящего мужчины». Такой традиционный стереотип маскулинности предписывает ему самостоятельно преодолевать стрессовые ситуации, не показывать свою слабость, не просить о помощи. Как следствие, мужчины реже обращаются к врачам, упускают время для сво-

<sup>5</sup> Влияние поведенческих факторов на состояние здоровья населения. Основные результаты выборочного обследования. 2008 год. Тверь: ООО «Издательство «Триада»; 2009. 84 с.

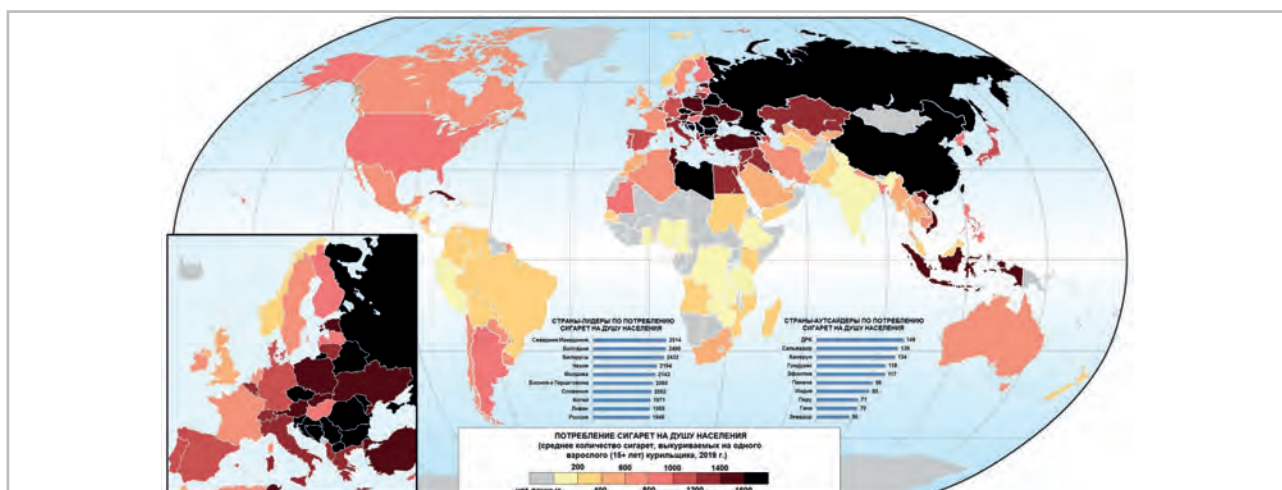


Рис. 4 / Fig. 4. Потребление сигарет в странах мира / Cigarette consumption in the countries of the world

Источник / Source: составлено авторами по данным Всемирной организации здравоохранения / compiled by the authors based on data from the World Health Organization.

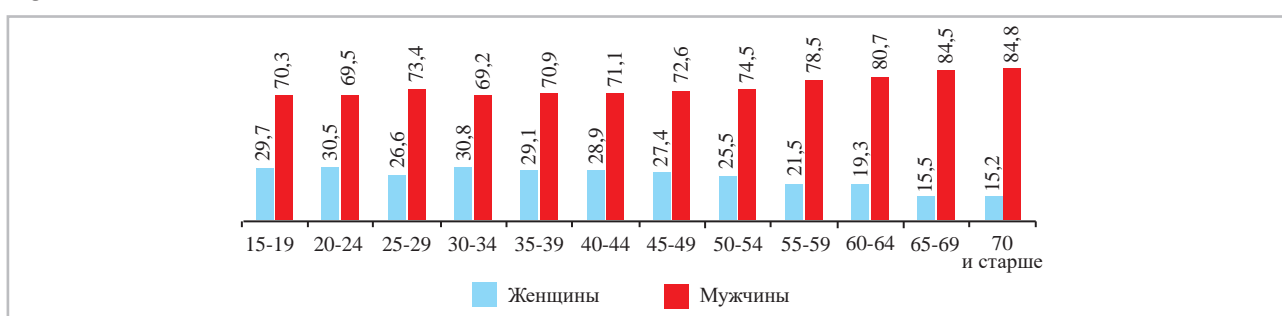


Рис. 5 / Fig. 5. Доля курящего населения среди мужчин и женщин в России по возрастным группам (% , 2022 г.) / Proportion of smoking population among men and women in Russia by age groups (% , 2022)

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики / compiled by the authors based on data from the Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215>

временной диагностики. Так, согласно данным американского Центра по контролю и профилактике заболеваний, число мужчин, не посещавших врача в течение двух и более лет, в два раза превышает аналогичный показатель среди женщин. Это естественным образом сказывается на смертности мужчин, особенно среди малообеспеченных слоев населения, где стереотип маскулинности наиболее укоренен [3].

Пытаясь справиться с возложенной на него ролью кормильца, мужчина игнорирует проблемы собственного здоровья, а к специалистам обращается уже в случае возникновения более сложных патологических состояний. Опасаясь потерять работу и утратить заработок, он чаще выходит на работу во время болезни. Если же мужчина и вовсе остается без работы, то он гораздо больше подвержен депрессии, крайней формой проявления которой может стать самоубийство [4].

Именно в мужской среде чаще встречающиеся такие поведенческие факторы риска, как потребление алкоголя и табака, нарушения питания, сопряженные с риском действия, приводящие к смерти от внешних причин (в том числе, опасные

увлечения в виде экстремальных видов спорта и т.п.), стресс, самоубийства, позднее обращение к медицинским услугам, меньшая склонность к лечению хронических заболеваний [1].

Постоянное потребление табака и алкоголя провоцирует целый ряд серьезных и опасных заболеваний, оказывая заметное воздействие на уровень смертности. Среди курильщиков возрастные болезни проявляются на десять лет раньше, живут они тоже на десять лет меньше, в отличие от тех, кто никогда не употреблял табак. По оценке экспертов ВОЗ сегодня табак является причиной гибели каждого десятого взрослого жителя планеты, и если меры борьбы с его потреблением не будут усилены, то к 2030 году он будет убивать одного из шести жителей<sup>6</sup> [5].

ВОЗ оценивает число регулярных потребителей табака на планете в 1,3 млрд человек. Доля курящих в мужской среде составляет порядка 47%, среди женщин табачные изделия потребляют около 12%. Россия остается одной из самых курящих

<sup>6</sup> Building blocks for tobacco control. WHO Tobacco Free Initiative, 2004. 28 p. Global Programme on Evidence for Health Policy. WHO: World Health Report. United Nations. New York. 2002.

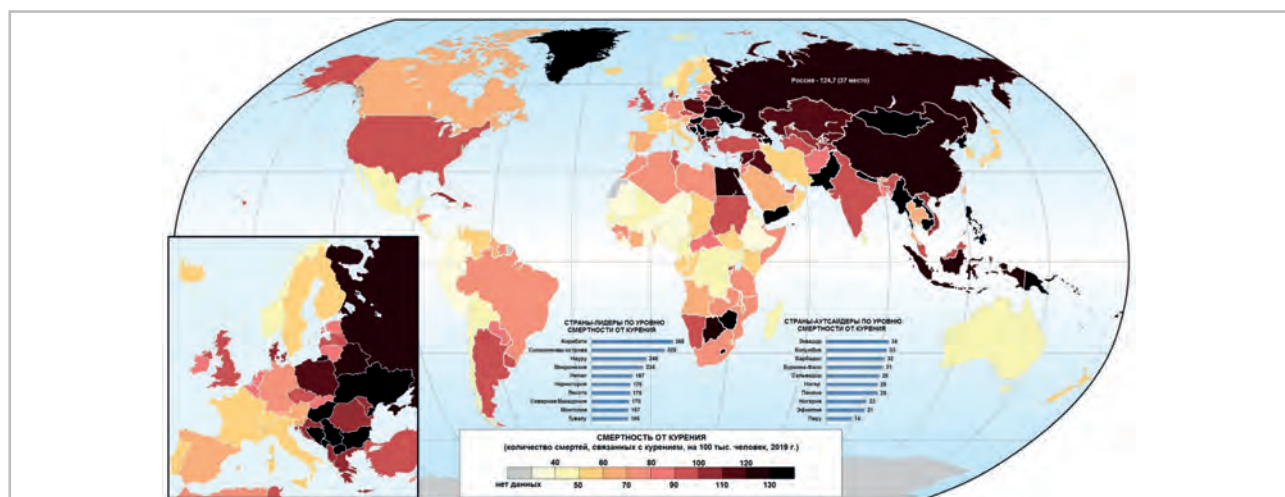


Рис. 6 / Fig. 6. Смертность от курения в странах мира / Mortality from smoking in the countries of the world

Источник / Source: составлено авторами по данным Всемирной организации здравоохранения / compiled by the authors based on data from the World Health Organization.

стран (рис. 4)<sup>7</sup>. По удельному потреблению сигарет наша страна занимает десятую строку мирового антирейтинга – на одного взрослого курильщика приходится почти 2000 сигарет.

Распространение табакокурения среди российских мужчин выше, чем среди женщин в среднем в 2,5–3 раза и увеличивается с возрастом в 5 раз (рис. 5). В наиболее активной возрастной группе 19–44 года курильщиками являются семь из десяти мужчин и четыре из десяти женщин [6].

При таком уровне потребления табака Россия оказывается в числе сорока государств мира с самой высокой смертностью от курения (рис. 6). В 2019 г. на каждые 100 тысяч человек в стране пришлось 125 смертей, связанных с табакокурением, и большая часть всех погибших – мужчины.

Курение является основным фактором риска развития нескольких десятков нозологий, в том числе сердечно-сосудистых заболеваний, рака легких, хронической обструктивной болезни легких, болезни Альцгеймера, сосудистой деменции. В нашей стране 80% смертей от рака легких составляют мужчины [6–8].

Сохраняются негативные тенденции развития наркоситуации в стране, усугубившиеся в условиях пандемии. Число наркозависимых (пациентов с психическими и поведенческими расстройствами, связанными с потреблением наркотиков), зарегистрированных наркологической службой России, достигло в 2021 г. 388,4 тыс. человек. Годом ранее таких пациентов насчитывалось 381,5 тыс. Также растет количество отравлений и смертельных случаев, связанных с употреблением наркотических веществ. В 2021 г. число отравлений превысило по-

Таблица 6 / Table 6

Россия в рейтинге государств по уровню смертности от наркотиков (2017 г.) / Russia in the ranking of states by drug mortality rate (2017)

Страны-лидеры / Leaders			Страны-аутсайдеры / Outsiders		
Ранг	Страна	Смертей на 1 млн человек	Ранг	Страна	Смертей на 1 млн человек
1	США	300,7	84	Ливан	1,0
2	Швеция	173,5	85	Парагвай	0,5
3	Эстония	134,3	86	Сирия	0,5
4	Австралия	121,7	87	Панама	0,4
5	Уругвай	119,9	88	Малайзия	0,3
6	Исландия	105,2	89	Республика Корея	0,1
7	Канада	100,4	90	Сальвадор	0
8	Норвегия	84,6	91	Гондурас	0
9	Сейшельские острова	80,9	92	Лихтенштейн	0
10	Великобритания	74,7	93	Монако	0
Россия и страны – «соседи» по рейтингу					
12	Дания	72,1	15	Россия	58,1
13	Ирландия	69,6	16	Иран	55,9
14	Новая Зеландия	64,2	17	Венесуэла	55,3

Источник / Source: составлено авторами по данным Управления ООН по наркотикам и преступности / compiled by the authors based on data from the UN Office on Drugs and Crime.

казатель предыдущего года на 17,5%, перевалив за 21 тыс. Число смертей, связанных с употреблением наркотиков и психотропных веществ, достигло 9,5 тыс., что на 29% больше, чем в 2020 г.<sup>8</sup>

По удельному числу смертей, связанных с употреблением наркотических веществ, Россия хоть и значительно отстает от мировых лидеров, но, к сожалению, занимает место в первой двадцатке государств планеты (табл. 6)<sup>9</sup>.

Пристрастие к психоактивным веществам и алкоголю может развиваться у представителей обо-

<sup>7</sup> World health statistics 2023: monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals. World Health Organization. Geneva. 2023. 130 p.

<sup>8</sup> Доклад о наркоситуации в Российской Федерации в 2021 году Государственный антинаркотический комитет. Москва. 2022. 48 с.

<sup>9</sup> World Drug Report. 2018. United Nations. New York. 2018. 64 p.



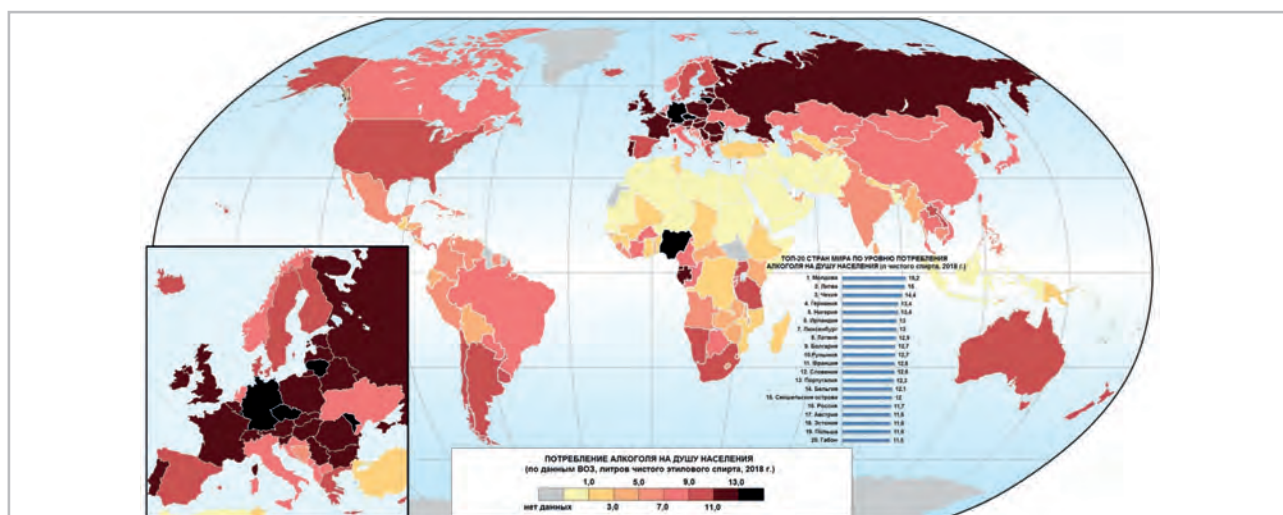


Рис. 7 / Fig. 7. Потребление алкоголя в странах мира / Alcohol consumption in the countries of the world

Источник / Source: составлено авторами по данным Всемирной организации здравоохранения / compiled by the authors based on data from the World Health Organization.

их полов, но психологические и физиологические особенности мужского организма таковы, что склонность к дурмящим средствам у них в два раза выше. В половозрастной структуре потребителей наркотиков в России основная доля приходится на мужчин в возрасте 18–29 лет. Среди больных наркоманией и токсикоманией в нашей стране мужчины составляют 82% [9]. Научные данные указывают на то, что существуют гендерные различия в факторах, побуждающих людей употреблять психотропы. Представители сильного пола более склонны к употреблению героина, кокаина, марихуаны. Чаще всего, это личности с различными антисоциальными расстройствами. Женщины более склонны к самолечению, особенно эмоциональных психологических расстройств.

Опасность современных тенденций распространения наркомании в нашей стране связана с ее выходом за пределы традиционных групп риска, представленных маргинальными слоями населения. Такие «новые» формы, как статусное и рекреативное потребление находят распространение и среди социально-адаптированных граждан трудоспособного возраста [10, 11].

Важный фактор ранней смертности мужчин в России – потребление алкоголя. Общее число смертей, связанных с употреблением алкоголя, имеет в стране тенденцию к снижению. В 2021 г. было зарегистрировано 47,4 тыс. случаев, что на 6% ниже по сравнению с предыдущим годом. 80% всех прямых потерь, обусловленных алкоголем, приходится на долю отравлений, алкогольной кардиомиопатии и алкогольной болезни печени. Общее число стоящих на учете больных алкоголизмом составило в стране в 2021 г. 1077,7 тыс. человек – цифра значимая, однако она в два раза ниже по сравнению

с 2003 г. и на 2,3% ниже, чем годом ранее<sup>10</sup> [12]. За последние полтора десятилетия душевое потребление алкоголя в России сократилось вдвое, достигнув в 2021 г. 9,1 л. Но и эти цифры остаются очень высокими в мировом сопоставлении.

Наиболее авторитетные и полные данные, позволяющие оценить позиции нашей страны в мире в части мужской алкогольной смертности, содержатся в «Глобальном докладе ВОЗ о положении дел в области алкоголя и здоровья 2018 г.». Оценка глобальных масштабов проблемы позволяет выявить гендерную структуру потребителей алкоголя. По данным ВОЗ, алкогольными расстройствами на планете страдают 237 млн мужчин и лишь 46 млн женщин. Таким образом, основными потребителями алкоголя в мире остаются мужчины – 84% всех расстройств<sup>11</sup>.

По оценкам ВОЗ, благодаря снижению потребления алкоголя в последнее десятилетие, Россия уже не входит в число мировых рекорсменов, но остается все же, крайне пьющей страной, пропустив вперед в мировом рейтинге всего полтора десятка государств (рис. 7). Как отмечал в своих трудах еще В.М. Бехтерев, человек находит в употреблении алкоголя временное успокоение, позволяющее скрыться от гнетущих его проблем, обусловленных неопределенностью завтрашнего дня, физическим и моральным истощением на работе, плохими жилищными условиями и питанием [13].

Несмотря на то, что в значительном числе стран потребляют алкоголя больше, чем в России, уровень мужской алкогольной смертности у нас

<sup>10</sup> Заболеваемость населения алкоголизмом и алкогольными психозами. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13721> (дата обращения: 23.07.2023).

Число умерших по причинам смерти. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 23.07.2023).

<sup>11</sup> Global status report on alcohol and health 2018. World Health Organization. Geneva. 2018. 472 p.



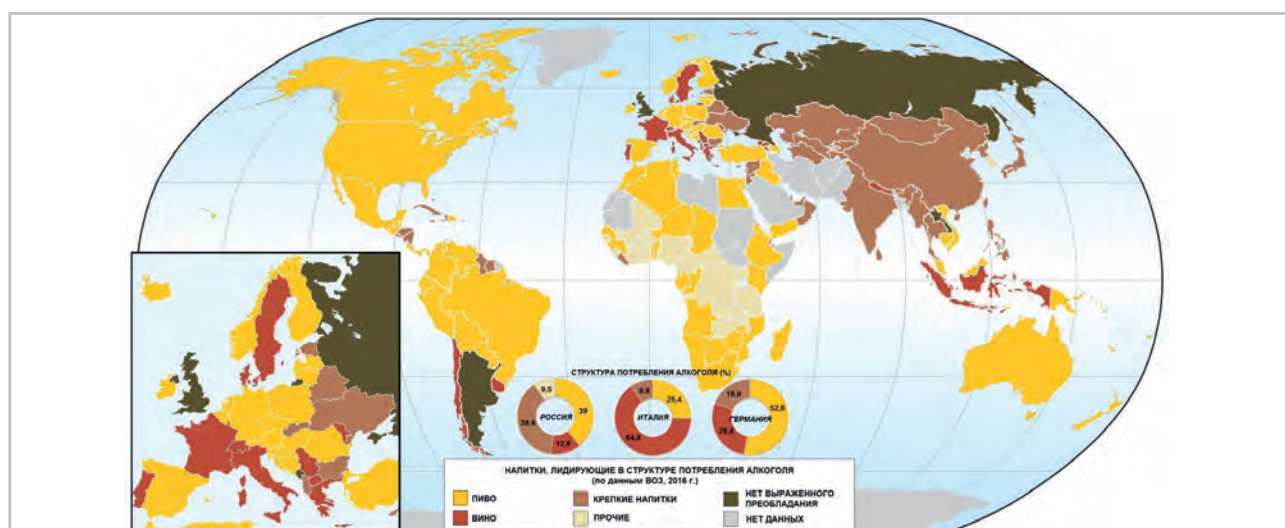


Рис. 8 / Fig. 8. Структура потребления алкоголя в странах мира / Structure of alcohol consumption in the countries of the world

Источник / Source: составлено авторами по данным Всемирной организации здравоохранения / compiled by the authors based on data from the World Health Organization.

Таблица 7 / Table 7

Россия в рейтинге государств по числу смертей мужчин, связанных с алкоголем (доля алкоголь-ассоциируемых смертей в структуре смертей от всех причин, 2016 г.) / Russia in the ranking of states by the number of alcohol-related deaths of men (the share of alcohol-associated deaths in the structure of deaths from all causes, 2016)

Страны-лидеры / Leaders			Страны-аутсайдеры / Outsiders		
Ранг	Страна	%	Ранг	Страна	%
1	Молдова	26,9	185	Пакистан	0,8
2	Беларусь	23,8	186	Ирак	0,6
3	Литва	23,6	187	Кувейт	0,5
4	Россия	23,1	188	Мавритания	0,4
5	Латвия	22,4	189	Афганистан	0,3
6	Украина	21,2	190	Саудовская Аравия	0,3
7	Эстония	20,7	191	Сомали	0,3
8	Габон	17,1	192-194	Ливия	0,2
9-10	Монголия	15,1	192-194	Сирия	0,2
9-10	Кыргызстан	15,1	192-194	Йемен	0,2

Источник / Source: составлено авторами по данным Всемирной организации здравоохранения / compiled by the authors based on data from the World Health Organization.

ощутимо выше. В 2016 г. число смертей, связанных с алкоголем, составило в нашей стране 21,6% от их общего количества. Среди мужчин эта цифра составляла 23,1%, а среди женщин – 19,9%. И по этому показателю Россия оказывается в числе мировых фаворитов, заняв четвертое место в мире как по алкогольной смертности обоих полов (после Молдовы – 26,1%, Литвы – 24,5% и Беларуси – 24%), так и по уровню смертности мужчин (табл. 7).

Сложившемуся положению можно найти три объяснения. Во-первых, в структуре потребления алкоголя в России огромный вес занимают крепкие спиртные напитки (рис. 8). Это одна из ведущих причин алкогольной смертности. И хотя доля крепкого алкоголя сегодня заметно снизилась, но составляет почти 40% от общего объема. Во-вторых, высокий уровень смертности от употре-

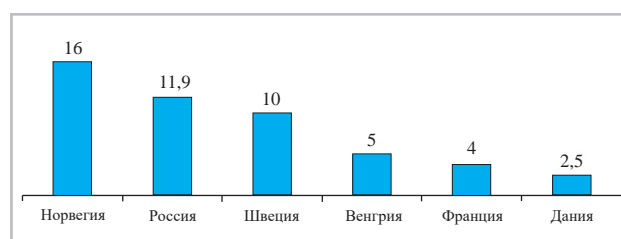


Рис. 9 / Fig. 9. Изменение числа самоубийств при изменении среднелитрового потребления алкоголя на 1 литр (%) / Change in the number of suicides when average per capita alcohol consumption changes by 1 liter (%)

Источник / Source: Демоскоп Weekly / Demoscope Weekly. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2002/073/tema01.php>

бления алкоголя в России связан и с количеством одновременно потребляемого спиртного.

Российские мужчины не столько потребляют алкоголь, сколько злоупотребляют им. Так, среди лиц, регулярно потребляющих алкоголь с частотой 4–5 дней в неделю и более, мужчины составляют 83%. В условиях советской и постсоветской ментальности потребление мужчинами крепких спиртных напитков стало частью мужской гендерной культуры, работая на образ «настоящего мужчины», а настоящий мужчина должен «уметь пить». В-третьих, в условиях бедности значительной части населения, возможности его здоровья сопротивляться токсическому эффекту алкоголя ограничены. Низкое качество жизни россиян не дает возможности противостоять пагубным последствиям алкоголизации [1, 14, 15].

Уровень алкоголизации населения отражают также частота возникновения алкогольных психозов, формирующихся, как правило, после двух–пяти лет многодневного злоупотребления алкоголем, и уровень смертности в результате случайных алкогольных отравлений [16]. Алкогольными психозами в России страдают поряд-

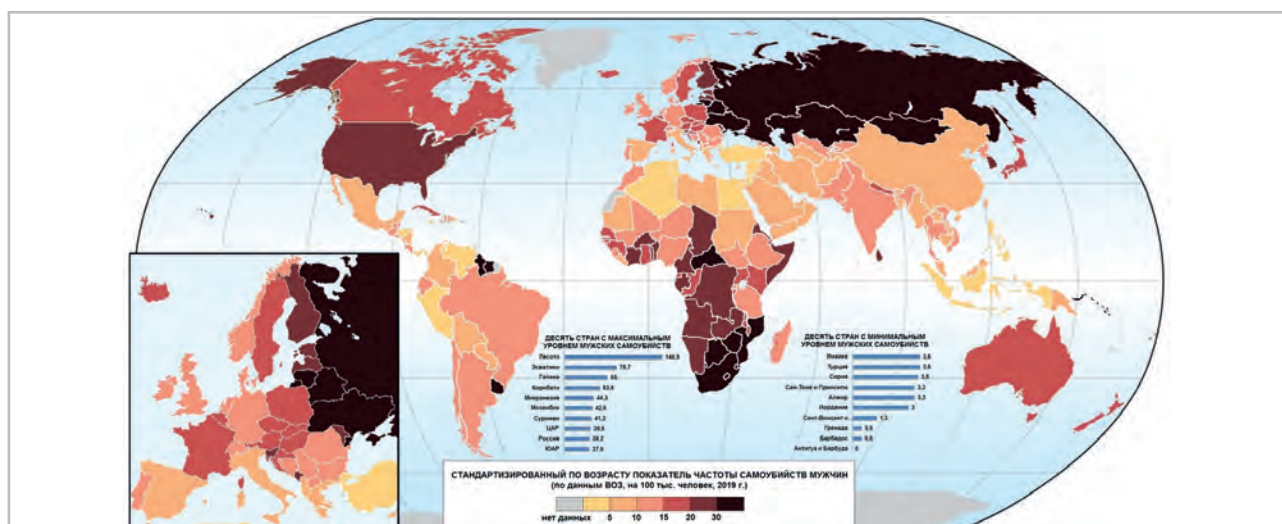


Рис. 10 / Fig. 10. Уровень самоубийств мужчин в странах мира / Male suicide rate in the countries of the world

Источник / Source: составлено авторами по данным Всемирной организации здравоохранения / compiled by the authors based on data from the World Health Organization.

Таблица 8 / Table 8

**Женщины и мужчины, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в организациях (без субъектов малого предпринимательства, в процентах от общей численности работников организаций соответствующего вида деятельности, 2021 г.) / Women and men employed in jobs with harmful and (or) dangerous working conditions in organizations (excluding small businesses, as a percentage of the total number of employees of organizations of the corresponding type of activity, 2021)**

	Удельный вес в численности занятых соответствующего пола / Share in the number of employees of the corresponding gender		Распределение по полу / Gender distribution	
	женщины / women	мужчины / men	женщины / women	мужчины / men
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	27,3	36,9	28,5	71,5
Добыча полезных ископаемых	28,9	60,2	9,8	90,2
Обрабатывающие производства	30,6	50,1	26,5	73,5
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	14,5	40,1	13,8	86,2
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	26,6	43,7	22,4	77,6
Строительство	9,3	40,3	3,7	96,3
Транспортировка и хранение	10,8	42,1	11,9	88,1
Деятельность в области информации и связи	0,5	3,2	11,7	88,3

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики / Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13215>

ка 20% всех госпитализированных больных с алкоголизмом. В 2021 г. пятая часть (19,5%) всех алкогольных смертей в стране была обусловлена случайными отравлениями спиртными напитками. Мужчины в четыре раза чаще погибают от случайных отравлений алкоголем, чем женщины. Они же составляют абсолютное большинство (77%) среди пациентов с диагнозом алкоголизм и алкогольные психозы.

О важность «алкогольного» фактора в смертности российских мужчин отчасти позволяет судить сопоставление статистических данных по уровню «алкоголизации» регионов и ожидаемой продолжительности жизни мужчин при рождении, а также гендерного разрыва по этому показателю. Так, в Ингушетии, Чечне и Дагестане, ставших лидерами «Рейтинга трезвости регионов – 2021», ожидаемая продолжительность жизни при рождении у мужчин более чем на пять лет превышает средне-

российский показатель (65,51 года), достигнув в 2021 г. соответственно 77,26 года (1 место среди регионов страны), 70,53 (4 место) и 74,07 (2 место). В этих же малопьющих регионах отмечается минимальный в стране разрыв в ожидаемой продолжительности жизни между полами – всего 4,75 года в Чеченской Республике (1 место в стране), 4,89 года в Республике Дагестан (2 место) и 6,03 года в Республике Ингушетия (3 место). Кстати, именно эти три субъекта Российской Федерации заняли первые три места и в «Рейтинге регионов РФ по отсутствию вредных привычек – 2021»<sup>12</sup>. Довольно убедительные цифры, свидетельствующие

<sup>12</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2022. Статистический сборник. Москва: Росстат; 2022, 1122 с.

Песня В. Названы регионы-лидеры по трезвости в 2021 году. РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20211229/trezvost-1765930127.html> (дата обращения: 25.07.2023).

Рейтинг регионов РФ по отсутствию вредных привычек – 2021. РИА Рейтинг. URL: <https://riarating.ru/regions/20211207/630213754.html> (дата обращения: 25.07.2023).

ющие о пагубном влиянии вредных привычек на мужское здоровье.

Потребление алкоголя является существенным фактором распространения суицидальной активности. Среди самоубийц значительную часть составляют лица, страдающие алкогольной зависимостью, а риск суицида среди молодых мужчин, больных пьянством, в пять раз выше, чем среди остального населения, для молодых мужчин-алкоголиков данная опасность увеличивается в девять раз. В России отмечается высокая степень зависимости уровня самоубийств от уровня потребления алкоголя. Рост душевого потребления алкоголя на один литр провоцирует увеличение среди россиян удельного числа (на 100 тыс. человек соответствующего пола) мужских самоубийств на восемь, а женских – на одно. И хотя есть страны, где процентный рост самоубийств, ассоциированных с уровнем потребления спиртного, заметно выше, следует помнить, что там ощутимо ниже душевое потребление алкоголя (рис. 9)<sup>13</sup>.

В 2021 г. в нашей стране было зарегистрировано 15,6 тыс. самоубийств. Их частота среди российских мужчин в 4,5–5 раз больше, чем среди женщин. В 2019 г. Россия располагалась на девятом месте в мире по числу мужских самоубийств на 100 тыс. человек (рис. 10). Среди лидеров рейтинга доминируют две группы стран – беднейшие государства планеты, в первую очередь африканские, и целый ряд постсоветских республик.

Причин такой статистики много. Причиной самоубийства обычно выступает внутренний конфликт, разность внутренних установок и сложившихся реалий. Низкий уровень жизни в стране становится прямой или косвенной причиной каждого второго суицида. Исходя из принятых стандартов, мужчина «обязан» к зрелому возрасту «крепко стоять на ногах». Если нет – рождается целый комплекс психологических проблем. Характерные для традиционного общества такие мужские нормы, как твердость, эмоциональная сдержанность и рассудительность, табуирование обсуждения своих эмоций, мешают мужчинам делиться проблемами в области психического здоровья. Высокие требования, предъявляемые обществом к мужчине – «добытчику» и «защитнику» в рамках традиционной патриархальной модели, также зачастую приводят к депрессиям, алкоголизму и ранним смертям, включая самоубийства [1, 17, 18].

<sup>13</sup> Немцов А. Самоубийства и потребление алкоголя. Демоскоп Weekly [сетевое издание] 2002; (73-74). URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2002/073/tema01.php> (дата обращения: 21.07.2023).

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Модель мужского поведения, выражающаяся в маскировке депрессии и ограничении взаимодействия с терапевтическими службами, провоцирует высокий уровень самоубийств в мужской среде, при том, что уровень распространенности депрессии у них на 50% ниже, чем у женщин, что свидетельствует о наличии гендерного парадокса суицидального поведения [19-25].

В России и в целом ряде восточно-европейских государств сложившаяся ситуация отягощается стойким нежеланием прибегать к помощи специалистов ввиду предубеждения по отношению к психологам и психиатрам. Какой-либо эффективной системы выявления и решения проблем мужского психического здоровья в нашей стране так и не сложилось. А стремление мужчин рассчитывать исключительно на собственные силы, сформированное стереотипами традиционных норм маскулинности, еще больше усугубляет психические заболевания. Поэтому они предпочитают обращению за помощью к специалистам употребление спиртных напитков и наркотических средств [26-29].

На состояние здоровья существенное влияние оказывают условия труда. Мужчины в большей степени задействованы на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (табл. 8).

Кроме того, на производстве всегда присутствует риск возникновения опасности. Из общего количества пострадавших при несчастных случаях на производстве в России в 2021 г. 70% составляли мужчины (15,1 тыс. человек), а в ситуации со смертельным исходом их доля возрастает до 93% (1,1 тыс. человек). Этим мужским потерь также можно было избежать, ведь чаще всего они связаны с неправильной организацией труда и несоблюдением персоналом требований безопасности.

По данным Института исследований политики в области преступности и правосудия (Institute for Crime & Justice Policy Research) в 2022 г. Россия находилась на пятом месте в мире (после США, КНР, Бразилии и Индии) по общему числу заключенных – 433 тыс. человек<sup>14</sup>. По их удельному количеству (300 чел. на 100 тыс. чел. населения) наша страна занимает 22 место среди государств мира, но, к сожалению, остается третьей страной Европы после Турции и Беларуси<sup>15</sup>. Основное их

<sup>14</sup> Prison Population Total. ICPR. URL: [https://www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison-population-total?field\\_region\\_taxonomy\\_tid=All](https://www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison-population-total?field_region_taxonomy_tid=All) (дата обращения: 25.07.2023).

<sup>15</sup> Prison Population Rate. ICPR. URL: [https://www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison\\_population\\_rate?field\\_region\\_taxonomy\\_tid=All](https://www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison_population_rate?field_region_taxonomy_tid=All) (дата обращения: 25.07.2023).



количество – мужчины, заключенных-женщин всего 8% от общего числа. При этом смертность тюремного населения страны достаточно высока. Так, уровень смертности среди заключенных в России в 2019 г. оказался почти на две трети больше медианного значения в государствах, входящих в Совет Европы<sup>16</sup>.

Серьезная проблема мест заключения – инфекционные заболевания, среди которых туберкулез, ВИЧ и СПИД, гепатит, в том числе сочетанные патологии [30]. Актуальными проблемами пенитенциарной системы России является насильственная преступность в местах лишения свободы и суицид. Трансформация привычного жизненного стереотипа, значительное и резкое ограничение потребностей, изоляция в условиях замкнутой среды, ограниченный круг постоянного общения выступают в качестве мощных стресс-факторов, разрушающих психику [31, 32].

Картину мужской смертности дополняют различные формы коллективного насилия (в том числе вооруженные конфликты), оказывающие ощутимое воздействие на число демографических потерь, и сказывающееся на возрастном-половой структуре населения в течение нескольких десятилетий. Кроме непосредственной угрозы гибели и получения увечий, происходит истощение компенсаторных ресурсов. Пребывание в экстремальных климатических условиях, усиленные физические нагрузки, постоянное недоедание, нарушения сна, негативное психическое состояние провоцируют дистресс. Частая и длительная секреция гормонов стресса на данном этапе может вызвать соматические хронические болезни, в том числе и такие, которые опасны внезапной или преждевременной смертью. Отечественные и зарубежные специалисты указывают также на проблему гибели личного состава вооруженных сил по причине суицидального синдрома [33–35].

Внутренние и внешние причины потери здоровья могут приводить к инвалидности. Несмотря на то, что по стране в целом из числа всех людей с инвалидностью доля мужчин-инвалидов составляла в 2022 г. 45%, среди трудоспособного населения она возрастает до 60%<sup>17</sup>.

В деле сохранения собственного здоровья и продления жизни важная роль отводится самосохранительному поведению. Здесь мужская модель имеет ряд существенных отличий. Мужчины не

только обладают повышенной склонностью к риску, но и под давлением традиционных установок и стереотипов, стремясь ни в чем не ограничивать собственную жизнь, не проявляют должной заботы о собственном здоровье [36–37].

## ВЫВОДЫ

Россия – одна из самых «женских» стран в мире. Доля мужского населения составляет только 46%. Сегодня причиной тому является уже не только «эхо войны», но и целый комплекс факторов, определяющих то, почему российские мужчины так мало живут.

Страна вышла на ведущие позиции в мире по разрыву в продолжительности жизни мужчин и женщин (девять лет, хотя биологически обусловленная гендерная разница в продолжительности жизни не превышает двух лет). Коэффициент смертности среди мужчин в России на 5% выше, чем среди женщин, а удельные значения мужской смертности поднимают страну на девятое место в мире. Наибольшие значения мужской смертности характерны для трудоспособных возрастов, где смертность среди мужчин выше, чем среди женщин в три раза. Почти 9% российских мужчин не доживают до 40 лет, а до 60 лет не доживают уже 35%. Наиболее удручающе выглядят показатели мужской смертности в период наибольшего расцвета жизненных сил – в возрасте от 15 до 60 лет. Здесь в глобальном рейтинге Россия занимает только 174 место с показателем 340%, то есть треть мужчин умирает в трудоспособном возрасте.

Высокая смертность мужской части населения России есть следствие взаимного воздействия множества факторов. Удельные показатели смертности по большинству классов причин среди российских мужчин больше, чем у женщин. Тому есть объяснение в виде биологических причин (например, женщин от сердечно-сосудистых заболеваний защищает более высокий уровень эстрогена). Но особенно велики гендерные различия в смертности от внешних причин (в пять раз). По сравнению с женщинами мужчины в России раньше умирают от хронических заболеваний, больше потребляют спиртных напитков, табака и наркотических средств, чаще заканчивают жизнь самоубийством.

К сожалению, степень распространенности выше перечисленных явлений в среде российских мужчин настолько высока, что выводит нашу страну в число мировых лидеров по смертности от их последствий. Причем, одни страны занима-

<sup>16</sup> SPACE. Council of Europe Annual Penal Statistics 2020. URL: [https://wp.unil.ch/space/files/2021/04/210330\\_FinalReport\\_SPACE\\_I\\_2020.pdf](https://wp.unil.ch/space/files/2021/04/210330_FinalReport_SPACE_I_2020.pdf) (дата обращения: 28.07.2023).

<sup>17</sup> Распределение инвалидов по полу и возрасту. Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (дата обращения: 23.07.2023).



ют лидирующие позиции в мире по удельному потреблению сигарет, другие – алкоголя, третьи – по удельному числу самоубийств и т.д. И только Россия, единственная из крупнейших стран, попадает в число лидеров сразу всех антирейтингов. Таким образом, можно говорить о своеобразном кумулятивном эффекте – суммарном негативном воздействии на мужское здоровье. Этот эффект усиливается традиционным в российском обществе представлением о «мускулинном» стереотипе поведения, усугубляя пренебрежительное отношение к собственному здоровью в мужской среде. В конечном итоге, страна получает столь вопиющие показатели смертности мужского населения вообще и трудоспособных мужчин в частности.

Гендерные и поведенческие стереотипы не позволяют российским мужчинам делиться своими переживаниями, ограничивают самосохранительное поведение, заставляют пренебрегать своим здоровьем. Традиционное «мужское» поведение в отношении собственного здоровья красноречиво отражают ходящие в народе фразы: «ты же мужик», «само пройдет», «что я, больной что ли?». В мужской среде менее распространена культура систематического отдыха. Считается, что мужчина должен зарабатывать деньги, а отдых воспринимается как нечто запретное. Им не дается право быть слабыми, как со стороны

общества, так и со стороны семьи. А в условиях экономических проблем, мужчины, которых социум наделяет традиционными функциями кормильца и добытчика, теряет стабильность. Свои переживания мужчины пытаются компенсировать алкоголем и наркотиками.

Таким образом, российский мужчина испытывает двойное давление социальных факторов ранней смертности – сложной экономической реальности и традиционного социума с его представлением о «постсоветской маскулинности», в конструировании которой играли главную роль алкоголь, табак и пренебрежение собственным здоровьем. Специальная военная операция также будет оказывать негативное действие. И это связано не только с прямыми мужскими потерями – рост уровня мужского стресса в условиях спецоперации и частичной мобилизации уже спровоцировал значительное снижение доли мужского населения, ведущего здоровый образ жизни.

Одна из главных задач сегодня для чиновников, политических партий, общественных активистов, средств массовой информации – развернуться лицом к проблемам взрослых мужчин, начать воспринимать их в качестве уязвимой социальной группы, которой тоже требуется поддержка со стороны государства.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Белов В.И., Горохов В.Ф. Мужская смертность в России. *Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки.* 2013;(5):190-197.
2. Горощко Н.В., Пацала С.В. Основные причины избыточной смертности населения в России в условиях пандемии COVID-19. *Социальные аспекты здоровья населения* [сетевое издание] 2021; 67(6):1. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1315/30/lang.ru/>. DOI: 10.21045/2071-5021-2021-67-6-1 (дата обращения: 10.08.2023).
3. Рогачева Т.В. Мужские и женские стереотипы отношения к здоровью в современной России. *Медицинская психология в России.* 2010;5(4). URL: [http://www.medpsy.ru/mpri/archiv\\_global/2010\\_4\\_5/nomer/nomer14.php](http://www.medpsy.ru/mpri/archiv_global/2010_4_5/nomer/nomer14.php) (дата обращения: 23.07.2023).
4. Назарова И.Б. *Здоровье занятого населения.* М: Макс Пресс; 2007. 526 с.
5. Масленникова Г.Я., Оганов Р.Г. Профилактика и снижение курения табака в России – реальные возможности улучшения демографической ситуации. *Профилактика заболеваний и укрепление здоровья.* 2008;(3):3-10.
6. Амлаев К.Р. Табакокурение: эпидемиология, клиника, лечение, профилактика и нормативное регулирование. *Медицинский вестник Северного Кавказа.* 2018;13(2):426-430.
7. Эксузян С.М. Никотиновая зависимость и ее влияние на здоровье населения в современных условиях. *Успехи современной науки.* 2016;5(12):130-134.
8. Ferri C.P., West R., Moriyama T S., Acosta D., Guerra M., Huang Y., Prince M. J. Tobacco use and dementia: Evidence from the 1066 dementia population-based surveys in Latin America, China and India. *International Journal of Geriatric Psychiatry.* 2011; 26(11):1177-1185. <https://doi.org/10.1002/gps.2661>
9. Позднякова М.Е., Боюно В.В. Изучение наркоситуации в России и за рубежом: сравнительный анализ. В кн.: Россия реформирующаяся: ежегодник, вып.17. Редактор Горшков М.К. Москва: *Новый Хронограф*; 2019;202-249. DOI: 10.19181/ezheg.2019.9.
10. Киржанова В.В. Наркоситуация в Российской Федерации в свете реализации государственной антинаркотической политики. *Вопросы наркологии.* 2021;205(10):5-37.
11. Позднякова М.Е., Брюно В.В. Сравнительный социологический анализ изменений ситуации с потреблением наркотиков в России за 30 лет: 1990–2020 гг. *Вопросы наркологии.* 2021;200(5):15-51. DOI: 10.47877/0234-0623\_2021\_05\_15
12. Замятина Е.С. Структура непосредственно обусловленной алкоголем смертности в России в 2011–2021 гг. *Демографическое обозрение.* 2022; 9(2). DOI: <https://doi.org/10.17523/demreview.v9i2.16208>.
13. Бехтерев В.М. *Алкоголизм и борьба с ним.* Л: Изд-во Ленингр. Губпрофсовета; 1927. 62 с.
14. Тартаковская И.Н. Мужчины на рынке труда. *Социологический журнал.* 2002;(3):112-125.
15. Zdravomyslova E., Chikadze E. Scripts of Men's Heavy Drinking. *Idantutkimus.* 2000;2(7):35-51.
16. Гофман А.Г., Орлова М.А., Меликсетян А.С. Алкогольные психозы: клиника, классификация. *Социальная и клиническая психиатрия.* 2010;XX(1):5-12.

17. Сидорова Е.З. О детерминантах суицида. *Академическая мысль*. 2020;11(2):137-139.
18. Seidler ZE, Dawes AJ, Rice SM, Oliffe JL Dhillon HM. The role of masculinity in men's help-seeking for depression: a systematic review. *Clin Psychol Rev*. 2016; 49:106–18. doi: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.09.002>.
19. Addis ME. Gender and depression in men. *Clin Psychol Sci Pract*. 2008; 15(3):153-68. doi: 10.1111/j.1468-2850.2008.00125.x.
20. Oliffe JL, Han CSE, Ogrodniczuk JS, Phillips JC, Roy P. Suicide from the perspectives of older men who experience depression: a gender analysis. *Am J Mens Health*. 2011; 5(5):444–54. doi: <https://doi.org/10.1177/1557988311408410>.
21. Richards DA, Borglin G. Implementation of psychological therapies for anxiety and depression in routine practice: two-year prospective cohort study. *J Affect Disord*. 2011; 133(1–2):51–60. doi: 10.1016/j.jad.2011.03.024.
22. Гафаров В.В., Громова Е.А., Гагулин И.В., Панов Д.О., Гафарова А.В. Гендерные особенности риска развития сердечно-сосудистых заболеваний у населения с симптомами депрессии в Сибири. *Ter Arkh*. 2017;89(9):60-7. DOI: 10.17116/terarkh201789960-67.
23. Пичиков А.А., Попов Ю.В. «Гендерный парадокс» суицидального поведения. *Обзор психиатрии и медицинской психологии им. В.М.Бехтерева*, 2015;(2):22-9.
24. Разводовский Ю.Е. Алкогольные проблемы в России и Белоруссии: сравнительный анализ трендов. *Российский медико-биологический вестник им. Академика И.П. Павлова*. 2017;25(2):237-46.
25. Шаповалов Р.А. Отношение мужчин к психологической помощи. В кн.: Ежегодник по консультативной психологии, коучингу и консалтингу. Вып. 2. Меновщиков В.Ю., Орлов А.Б., редакторы. Москва: Институт консультативной психологии и консалтинга (ФПК-Институт); 2015;63-72.
26. Коломасова Е.Н. Сущность и специфика социальных проблем мужчин в современном обществе. *Вестник Мордовского университета*. 2010;(2):172-6.
27. Решетников М.М. Психическое здоровье населения – современные тенденции и старые проблемы. *Национальный психологический журнал*. 2015;1(17):9-15. DOI: 10.11621/nprj.2015.0102.
28. Шаповалов Р.А., Колпачников В.В. Проблема отношения мужчин к психологической помощи. *Мир психологии: Научно-методический журнал*. 2019;1(97):152-64.
29. Shek O., Lumme-Sandt K., Pietilä I. Mental health care reforms in post-Soviet Russian media: negotiating new ideas and values. *Eur J Mental Health*, 2016; 11(12):60-78. doi: <https://doi.org/10.5708/EJMH.11.2016.1-2.4>.
30. Михайлова Ю.В., Нечаева О.Б., Самарина Е.А., Тихонова Ю.В., Шикина И.Б. Инфекционные социально значимые заболевания в местах лишения свободы. *Здравоохранение Российской Федерации*. 2017;61(1):29-35.
31. Романов А.Н. Насильственная преступность в местах лишения свободы как одна из наиболее актуальных проблем современной пенитенциарной системы. *Молодой ученый*. 2020;(49):301-303. URL: <https://moluch.ru/archive/339/75891> (дата обращения: 14.07.2023).
32. Чернышкова М.П., Цветкова Н.А., Лобачева Л.П., Дебольский М.Г., Дикопольцев Д.Е. Суициды среди подозреваемых, обвиняемых и осужденных: аналитический обзор. *Суицидология*. 2017;8(3):62-69.
33. Розанов В.А. Самоубийства в вооруженных силах – суицидологический анализ. *Суицидология*. 2020;11(4(41)):56-75. DOI: [org/10.32878/suiciderus.20-11-04\(41\)-56-75](https://doi.org/10.32878/suiciderus.20-11-04(41)-56-75)
34. Шамрей В.К., Днов К.В. Проблемные вопросы профилактики суицидального поведения в вооруженных силах Российской Федерации. *Вестник Российской Военно-медицинской Академии*. 2019;2(66):74-77.
35. Nock M.K., Deming C.A., Fullerton C.S., et al. Suicide among soldiers: a review of psychosocial risk and protective factors. *Psychiatry*. 2013; 76(2):97-125. DOI: 10.1521/psyc.2013.76.2.97
36. Гордеева С.С. Гендерные различия в отношении к здоровью: социологический аспект. *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. 2010;2(2):113-120.
37. Попова И.П. Поведение в отношении здоровья и материальное положение: гендерные аспекты (на данных лангитюдного опроса). *Здравоохранение Российской Федерации*. 2007;(1):47-50.

#### REFERENCES

1. Belov V.I., Gorokhov V.F. Male mortality in Russia. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki = Bulletin of Tambov University. Series: Humanities*. 2013;(5):190-197. (In Russ.).
2. Goroshko N.V., Patsala S.V. The main causes of excess mortality in Russia during the COVID-19 pandemic. *Sotsial'nye aspekty zdorov'ya naseleniya [setevoe izdanie] = Social aspects of public health*. 2021;67(6):1. URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1315/30/lang,ru/>. DOI: 10.21045/2071-5021-2021-67-6-1 (accessed on 10.08.2023). (In Russ.).
3. Rogacheva T.V. Male and female stereotypes of attitudes towards health in modern Russia. *Meditinskaya psikhologiya v Rossii = Medical psychology in Russia*. 2010;5(4). URL: [http://www.medpsy.ru/mpri/archiv\\_global/2010\\_4\\_5/num/num14.php](http://www.medpsy.ru/mpri/archiv_global/2010_4_5/num/num14.php) (accessed on 23.07.2023). (In Russ.).
4. Nazarova I.B. Health of the employed population. M: Maks Press. 2007. p.526. (In Russ.).
5. Maslennikova G.Ya., Oganov R.G. Prevention and reduction of tobacco smoking in Russia – real opportunities to improve the demographic situation. *Profilaktika zabozevaniy i ukreplenie zdorov'ya = Disease prevention and health promotion*. 2008;(3):3-10. (In Russ.).
6. Amlaev K.R. Tobacco smoking: epidemiology, clinical picture, treatment, prevention and regulation. *Meditinskiy vestnik Severnogo Kavkaza = Medical Bulletin of the North Caucasus*. 2018;13(2):426-430. (In Russ.).
7. Eksuzyan S.M. Nicotine addiction and its impact on public health in modern conditions. *Uspekhi sovremennoy nauki = Advances of modern science*. 2016;5(12):130-134. (In Russ.).
8. Ferri C.P., West R., Moriyama T S., Acosta D., Guerra M., Huang Y., Prince M. J. Tobacco use and dementia: Evidence from the 1066 dementia population-based surveys in Latin America, China and India. *International Journal of Geriatric Psychiatry*. 2011;26(11):1177-1185. <https://doi.org/10.1002/gps.2661>.
9. Pozdnyakova M.E., Boyuno V.V. Studying the drug situation in Russia and abroad: comparative analysis. V kn.: Rossiya reformiruyushchayasya: ezhegodnik: vyp.17. Redaktor Gorshkov M.K. Moskva: Novyy Khronograf. 2019. p. 202-249. DOI: 10.19181/ezheg.2019.9. (In Russ.).
10. Kirzhanova V.V. The drug situation in the Russian Federation in the light of the implementation of state anti-drug policy. *Voprosy narkologii = Issues of addiction*. 2021;205(10):5-37. (In Russ.).
11. Pozdnyakova M.E., Bryuno V.V. Comparative sociological analysis of changes in the situation with drug use in Russia over 30 years: 1990–2020. *Voprosy narkologii = Issues of addiction*. 2021;200(5):15-51. DOI:10.47877/0234-0623\_2021\_05\_15. (In Russ.).
12. Zamyatnina E.S. Structure of mortality directly caused by alcohol in Russia in 2011–2021. *Demograficheskoe obozrenie = Demographic Review*. 2022;9(2). DOI: <https://doi.org/10.17323/demreview.v9i2.16208>. (In Russ.).
13. Bekhterev V.M. Alcoholism and the fight against it. L: Izd-vo Leningr. *Gubprofsoveta*. 1927. p.62. (In Russ.).
14. Tartakovskaya I.N. Men in the labor market. *Sotsiologicheskij zhurnal=Sociological journal*. 2002;(3):112-125. (In Russ.).

15. Zdravomyslova E., Chikadze E. Scripts of Men's Heavy Drinking. *Idantutkimus*. 2000;2(7):35-51.
16. Gofman A.G., Orlova M.A., Meliksetyan A.S. Alkogol'nye psikhkozy: klinika [Alcoholic psychoses: clinical picture, classification], klassifikatsiya. *Sotsial'naya i klinicheskaya psikiatriya*. 2010; KhKh(1):5-12. (In Russ.).
17. Sidorova E.Z. About the determinants of suicide. *Akademicheskaya mysl' = Academic thought*. 2020;11(2):137-139. (In Russ.).
18. Seidler ZE, Dawes AJ, Rice SM, Oliffe JL Dhillon HM. The role of masculinity in men's help-seeking for depression: a systematic review. *Clin Psychol Rev*. 2016;49:106-18. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.09.002>.
19. Addis ME. Gender and depression in men. *Clin Psychol Sci Pract*. 2008;15(3):153-68. DOI: 10.1111/j.1468-2850.2008.00125.x.
20. Oliffe JL, Han CSE, Ogrodniczuk JS, Phillips JC, Roy P. Suicide from the perspectives of older men who experience depression: A gender analysis. *Am J Mens Health*. 2011;5(5):444-54. DOI: <https://doi.org/10.1177/1557988311408410>.
21. Richards DA, Borglin G. Implementation of psychological therapies for anxiety and depression in routine practice: Two-year prospective cohort study. *J Affect Disord*. 2011;133(1-2):51-60. DOI: 10.1016/j.jad.2011.03.024.
22. Gafarov V.V, Gromova EA, Gagulin I.V, Panov D.O, Gafarova A.V. Gender characteristics of the risk of developing cardiovascular diseases in the population with symptoms of depression in Siberi. *Ter Arkh*. 2017;89(9):60-7. DOI: 10.17116/terarkh201789960-67. (In Russ.).
23. Pichikov A.A, Popov Yu.V. Gender paradox" of suicidal behavior. *Obozrenie psikiatrii i meditsinskoj psikhologii im. V.M.Bekhtereva = Review of Psychiatry and Medical Psychology named after. V.M. Bekhtereva*. 2015;(2):22-9. (In Russ.).
24. Razvodovskiy Yu.E. Alcohol problems in Russia and Belarus: comparative analysis of trends. *Rossiyskiy mediko-biologicheskij vestnik im. Akademika I.P. Pavlova = Russian Medical and Biological Bulletin named after. Academician I.P. Pavlova*. 2017;25(2):237-46. (In Russ.).
25. Shapovalov P.A. Men's attitudes towards psychological help. In the book: Yearbook on counseling psychology, coaching and consulting. Vyp. 2. Menovshchikov V.Yu., Orlov A.B., redaktory. Moskva: Institut konsul'tativnoy psikhologii i konsaltinga (FPK-Institut). 2015. p. 63-72. (In Russ.).
26. Kolomasova E.N. The essence and specificity of social problems of men in modern society. *Vestnik Mordovskogo universiteta = Bulletin of Mordovian University*. 2010;(2):172-6. (In Russ.).
27. Reshetnikov M.M. Mental health of the population - modern trends and old problems. *Natsional'nyy psikhologicheskij zhurnal = National Journal of Psychology*. 2015;1(17):9-15. DOI: 10.11621/npj.2015.0102. (In Russ.).
28. Shapovalov R.A, Kolpachnikov V.V. The problem of men's attitude towards psychological help. *Mir psikhologii: Nauchno-metodicheskij zhurnal = World of Psychology: Scientific and methodological journal*. 2019;1(97):152-64. (In Russ.).
29. Shek O, Lumme-Sandt K, Pietilä I. Mental health care reforms in post-Soviet Russian media: Negotiating new ideas and values. *Eur J Mental Health*. 2016;11(12):60-78. URL: <https://doi.org/10.5708/EJMH.11.2016.1-2.4>.
30. Mikhaylova Yu.V., Nechaeva O. B., Samarina E.A., Tikhonova Yu.V., Shikina I.B. Infectious socially significant diseases in prisons. *Zdravookhranenie Rossiyskoj Federatsii = Healthcare of the Russian Federation*. 2017;61(1):29-35. (In Russ.).
31. Romanov A.N. Violent crime in places of deprivation of liberty as one of the most pressing problems of the modern penitentiary system. *Molodoy uchenyy = Young Scientist*. 2020;(49):301-303. URL: <https://moluch.ru/archive/339/75891> (accessed on 14.07.2023). (In Russ.).
32. Chernyshkova M.P., Tsvetkova N.A., Lobacheva L.P., Debol'skiy M.G., Dikopol'tsev D.E. Suicides among suspects, accused and convicted persons: analytical review. *Suicidology*. 2017;8(3):62-69. (In Russ.).
33. Rozanov V.A. Suicides in the armed forces - suicidological analysis. *Suicidology*. 2020;11(4(41)):56-75 DOI.org/10.32878/suiciderus.20-11-04(41)-56-75. (In Russ.).
34. Shamrey V.K., Dnov K.V. Problematic issues of preventing suicidal behavior in the armed forces of the Russian Federation. *Vestnik Rossiyskoj Voenno- meditsinskoj Akademii = Bulletin of the Russian Military Medical Academy*. 2019;2(66):74-77. (In Russ.).
35. Nock M.K., Deming C.A., Fullerton C.S., et al. Suicide among soldiers: A review of psychosocial risk and protective factors. *Psychiatry*. 2013;76(2):97-125. DOI: 10.1521/psyc.2013.76.2.97.
36. Gordeeva S.S. Gender differences in attitudes towards health: a sociological aspect. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya = Bulletin of Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology*. 2010;2(2):113-120. (In Russ.).
37. Popova I.P. Health behavior and financial status: gender aspects (based on longitudinal survey data). *Zdravookhranenie Rossiyskoj Federatsii = Healthcare of the Russian Federation*. 2007;(1):47-50. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Надежда Владимировна Горошко** – кандидат географических наук, доцент Новосибирского государственного педагогического университета, доцент Новосибирского государственного медицинского университета, Новосибирск, Россия  
**Nadezhda V. Goroshko** – Cand. Sci. (Geogr.), Assoc. Prof., Novosibirsk State Pedagogical University; Assoc. Prof., Novosibirsk State Medical University, Novosibirsk, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-9137-921X>  
 goroshko1@mail.ru



**Сергей Викторович Пацала** – старший преподаватель Новосибирского государственного педагогического университета, Новосибирск, Россия  
**Sergei V. Patsala** – Senior Lecturer at Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-9595-9940>  
 s-pacala@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 10.10.2023; после рецензирования 31.10.2023, принята к публикации 03.11.2023.*  
*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 10.10.2023; revised on 31.10.2023 and accepted for publication on 03.11.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*



## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-97-111

УДК 331.458; 331.45

JEL J28

# АКТУАЛИЗАЦИЯ АРХИТЕКТУРЫ И МОДЕЛИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА

И.В. Цирин

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования является контент обязательных требований нормативно правового регулирования в сфере охраны и обеспечения безопасности труда. **Цель** работы – оценить, насколько изменения в нормативно-правовом регулировании (НПР) отношений в сфере охраны труда позволяют влиять на темпы снижения производственного травматизма, в т.ч. с фатальными последствиями. **Научная новизна** состоит в синтезе модели НПР в сфере охраны труда и структурировании иерархической архитектуры контента нормативно-правовых актов (НПА), рекомендательных документов (стандартов ССБТ, чек-листов и др.) и локальных нормативных актов (ЛНА). **Методами** исследования выступают: анализ, систематизация, синтез, индукция, дедукция, моделирование. В ходе исследования автор получил следующие **результаты**: установлены взаимосвязи между элементами регулирования при синтезе модели НПР в сфере охраны труда; в рамках риск ориентированного подхода на примере нормативно-правового регулирования при работах на высоте установлена корреляция между изменением обязательных требований в правилах по охране труда (ПОТ) и уровнем смертельного производственного травматизма; предложена иерархическая архитектура контента требований охраны труда, которая неразрывно связала НПА (федерального, регионального и муниципального уровней), рекомендательные документы (стандарты ССБТ, чек-листы) и ЛНА работодателя. В статье на основе анализа смертельного травматизма на производстве с 2019 по 2022 год автором предлагаются пути совершенствования модели НПА и архитектуры контента требований в сфере охраны труда. Сделанные на основе настоящего исследования автором **выводы** позволяют системно и научно обоснованно подойти не только к предстоящей в 2025-2026 годах актуализации НПА и ПОТ, но и к планированию разработки новых.

**Ключевые слова:** обязательные требования; охрана труда; нормативно-правовое регулирование в сфере охраны труда; несчастный случай; смертельный производственный травматизм; стандарт безопасности.

**Для цитирования:** Цирин И.В. Актуализация архитектуры и модели нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):97-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-53-4-97-111.

## ORIGINAL PAPER

# UPDATING THE ARCHITECTURE AND MODEL OF LEGAL AND REGULATORY FRAMEWORK IN THE FIELD OF LABOR PROTECTION

I.V. Tsirin

All-Russian Research Institute of Labour, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the content of the mandatory requirements of the legal and regulation framework (LRF) in the field of labor protection and safety. **The purpose** of the paper is to assess the extent to which changes in the legal and regulatory framework of relations in the field of labor protection can influence the rate of reduction in occupational injuries, including those with fatal consequences. **The scientific novelty** lies in the synthesis of the LRF model in the field of labor protection and the structuring of the hierarchical architecture of the content of normative legal acts (NLA), advisory documents (safety standards, checklists, etc.), and local normative acts (LNA). The research **methods** are analysis, systematization, synthesis, induction, deduction, and modeling. In the course of the study, the author obtained the following **results**: the relationships between the elements of regulation were established when synthesizing the LRF model in the field of labor protection; within the framework of the risk-oriented approach, using the example of legal regulation when working at height, a correlation has been established between changes in mandatory requirements in occupational health and safety (OHS) rules and the level of fatal occupational injuries; a hierarchical architecture of the content of occupational health and safety requirements was proposed, which inextricably linked legal regulations (federal, regional and municipal levels), advisory documents (safety standards, checklists) and the employer's LNAs. In the article, based on an analysis of fatal occupational injuries from 2019 to 2022, the author proposes ways to improve the model of NLAs and the architecture of the content of requirements in the field of labor protection. The research **conclusions** drawn on the basis of this study allow us to take a systematic and scientifically sound approach not only to the upcoming updating of NLAs and OHS in 2025-2026 but also to planning the development of new ones.

**Keywords:** mandatory requirements; labor protection; legal and regulatory framework in the field of labor protection; accident; fatal occupational injuries; safety standard.

**For citation:** Tsirin I.V. Updating the architecture and model of legal and regulatory framework in the field of labor protection. *Social and labor research*. 2023;53(4):97-111. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-53-4-97-111.



## ВВЕДЕНИЕ

Новый этап реформы государственного регулирования, контроля и надзора ознаменовало вступление в силу с 01.11.2020 г. ФЗ-247<sup>1</sup>. Реализация «регуляторной гильотины»<sup>2</sup> признала утратившими силу с 1 января 2021 г. нормативно-правовых актов (НПА), в которых выявили устаревшие, дублирующие и противоречащие друг другу обязательные требования. Однако, отдельные документы в полном объеме или части отдельных своих статей продолжили на определенный срок свое действие<sup>3</sup>.

Федеральный закон ФЗ-247 заложил основные принципы обязательных требований, определил для вновь принимаемых НПА правила и границы соблюдения этих требований, сроки актуализации и др., по сути, став законом для других законов, постановлений, приказов, правил. Действие «регуляторной гильотины», отменившей сотни НПА, и наличие десятков временно оставленных в силе документов, очевидно, потребовало продолжения законотворческой деятельности в сфере охраны труда.

С 1 марта 2022 г. комплексным изменениям<sup>4</sup> системного характера подвергся X раздел «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ). В измененном разделе вместо 29 статей стало 38, произошло изменение нумерации статей, появились новые главы, таким образом, был осуществлен переход на принципиально новую модель управления охраной труда, реализующую риск ориентированный подход. Нормативно-правовое обеспечение регулирования в этой новой модели управления охраной труда включает актуализированные в 2022–2023 гг. законы, постановления Правительства, приказы Минтруда России и прошедшие в 2020–2021 гг. «регуляторную гильотину» правила по охране труда.

<sup>1</sup> Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации».

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 4 августа 2020 г. № 1181 «О признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации и об отмене актов и отдельных положений актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и федерального государственного контроля (надзора) в сфере социального обслуживания».

<sup>3</sup> Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2020 г. № 2467 «Об утверждении перечня нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов, отдельных положений нормативных правовых актов и групп нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, правовых актов, отдельных положений правовых актов, групп правовых актов исполнительных и распорядительных органов государственной власти РСФСР и Союза ССР, решений Государственной комиссии по радиочастотам, содержащих обязательные требования, в отношении которых не применяются положения частей 1, 2 и 3 статьи 15 Федерального закона «Об обязательных требованиях в Российской Федерации».

<sup>4</sup> Федеральный Закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации».

Изменения в ТК РФ для окончательного перехода на управление профессиональными рисками в системе управления охраной труда обусловили разработку и введение в силу в период 2022–2023 гг. новых нормативно-правовых и рекомендательных актов. Их разработка и принятие направленно на:

- повышение уровня культуры безопасного труда;
- структурирование основных процедур управления охраной труда у работодателя с уточнением прав и обязанностей субъектов трудовых отношений;
- совершенствование процедуры расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- модернизацию существующего подхода к обеспечению работников СИЗ;
- повышение уровня защиты прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;
- соблюдение принципа баланса интересов сторон социального партнерства.

В развитие измененного X Раздела ТК РФ приняты и вступили в силу:

- 22 приказа Минтруда России;
- 4 постановления Правительства Российской Федерации;
- 1 распоряжение Правительства Российской Федерации.

В совокупности с произошедшими изменениями в рамках «регуляторной гильотины» изменения в X Разделе ТК РФ и вступления в силу принятых подзаконных НПА завершило переход на риск ориентированный подход в области нормативно-правового регулирования (НПР) в области охраны труда.

Срок действия принимаемых в настоящее время нормативно-правовых актов законодательно установлен не более 6 лет. Обновление действующих ПОТ наступит уже в 2025 г. Разработка и принятие в 2020 г. ПОТ опередила на два-три года нормативно-правовые акты 2022–2023 гг., поэтому действующие правила по охране труда не в полной мере соответствуют риск ориентированному подходу в модели обеспечения безопасности работников на производстве, носящей профилактический и предупреждающий характер.

При подготовке к актуализации НПА важнейшим вопросом становится анализ правоприменительной практики этих НПА в контексте уровня травматизма на производстве, создание модели нормативно правового регулирования, определение по результатам этого анализа путей возможной актуализации обязательных требований в сфере охраны и безопасности труда.



Рис. 1 / Fig. 1. Регулирование в сфере охраны труда / Regulation in the field of labor protection

Источник / Source: Презентация Минтруда России, 2019 г. / presentation by the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, 2019.

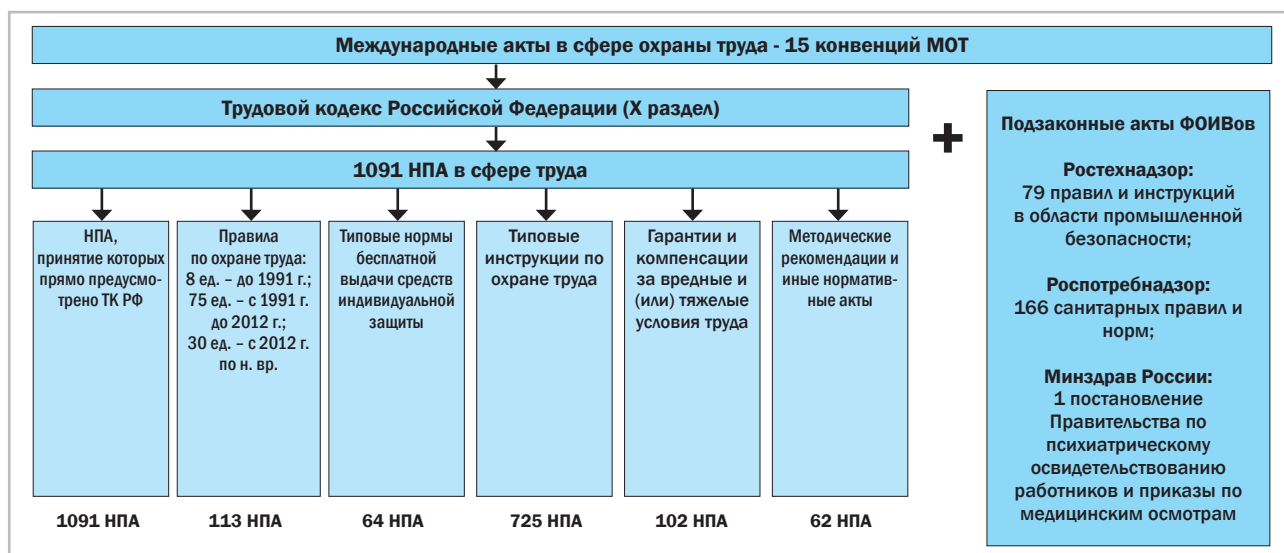


Рис. 2 / Fig. 2. НПА, обеспечивающие регулирование в сфере охраны труда до «регуляторной гильотины» / NLAs providing regulation in the field of labor protection before the "regulatory guillotine".

Источник / Source: Презентация Минтруда России, 2019 г. / presentation by the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, 2019.

### АНАЛИЗ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОДЕЛИ НПР

Нормативно-правовое регулирование в сфере охраны труда в РФ претерпело существенное изменение за два десятилетия XXI века.

Отметим, что определения нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда в действующем ТК РФ нет. В нем используется понятие «нормативно-правовое регулирование в сфере труда», подразумевая, что «сфера труда» включает в себя «сферу охраны труда».

До начала «регуляторной гильотины»<sup>5</sup> нормативно-правовое регулирование в сфере охраны труда в РФ представлялось как комплекс мероприятий системы сохранения жизни и здоровья (рис. 1).

<sup>5</sup> Поручения Президента России по реализации Послания Федеральному Собранию от 20 февраля 2019 года (№ Пр-294 от 27 февраля 2019 года, подпункт «б» пункта 3).

Контент НПА, обеспечивающий реализацию этого комплекса мероприятий регулирования показан на рис. 2.

По итогам проведения «регуляторной гильотины» число нормативно-правовых актов в сфере охраны труда значительно сократилось.

В результате изменения числа и содержания НПА изменилась сама архитектура НПА и модель НПР в сфере охраны труда и обеспечения безопасности труда. Для синтеза новой модели НПР в сфере охраны и безопасности труда используем определение понятия охрана труда (статья 209 ТК РФ) и основные направления государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ) (рис. 3).

Необходимо учитывать, что реализация основных направлений государственной политики

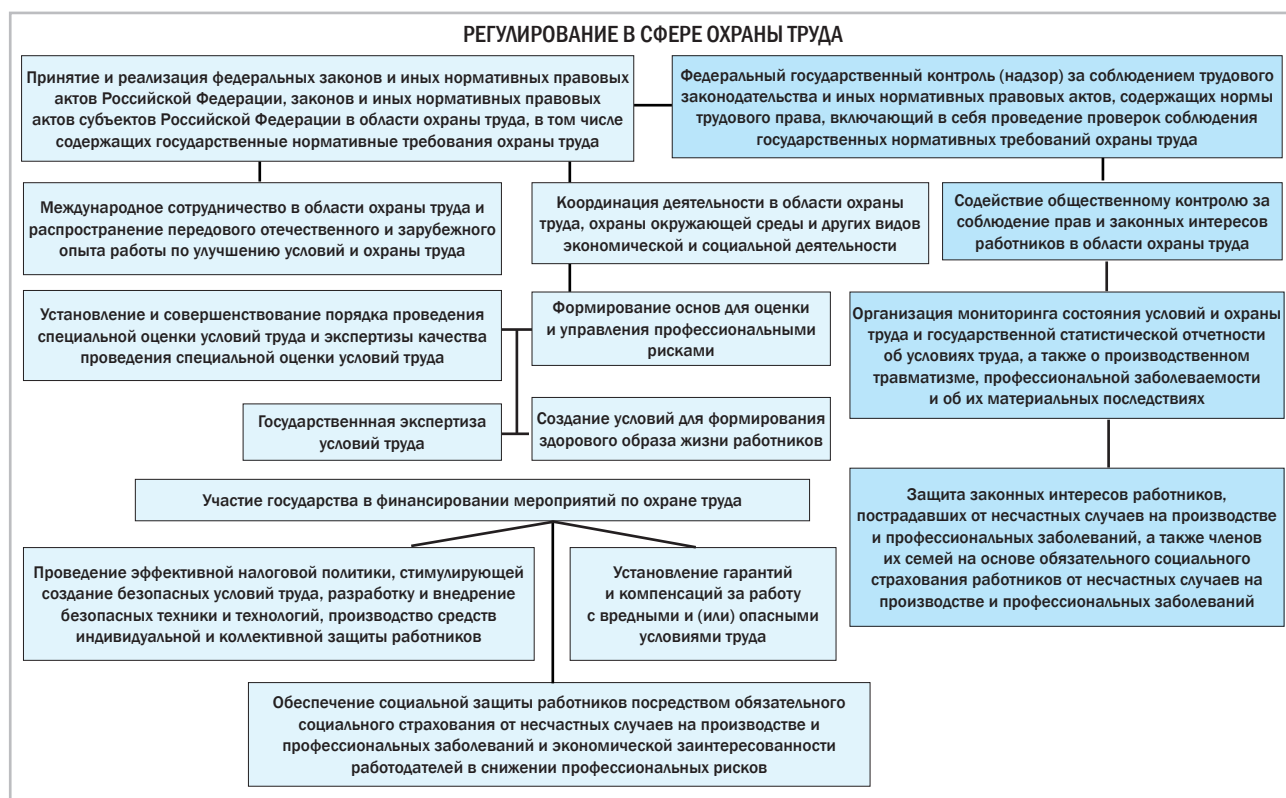


Рис. 3 / Fig. 3. Модель НПП в сфере охраны труда / LRF model in the area of occupational health and safety.

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

в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда. Поэтому такие основные направления государственной политики в области охраны труда как обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний; создание условий для формирования здорового образа жизни работников являются целью функционирования НПП, а разработка мероприятий по улучшению условий и охраны труда обеспечивается в основном действиями непосредственно работодателей с учетом их вида деятельности, особенностей производства, материально-технического состояния основных фондов и кадрового состава.

Анализу производственного травматизма и его причин, связи его уровня с НПП в сфере охраны труда посвящены ряд исследований [1, 2, 3, 4 и др.].

Рассмотрим ретроспективные показатели производственного травматизма (рис. 4).

Максимальный темп снижения производственного травматизма наблюдался в период 2000–2006 гг. Ежегодный мониторинг производственного травматизма в РФ (рис. 4а) в период с 2000 г. и по настоящее время показывает, что темпы снижения производственного травматизма замедлились, начиная примерно с 2009 г., а в 2021 и 2022 гг. наблюдается их рост (рис. 4б, 4в).

Проанализируем более подробно, чем обусловлены высокие темпы снижения травматизма в 2000–2006 гг. в контексте проходивших в этот период изменений в законодательстве по охране труда. В развитие Программы оздоровления условий труда (1961 г.) были приняты: Положение о правах профсоюзного комитета предприятия (1971 г.); Типовые правила внутреннего распорядка (1972 г.); Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.); Положение о технической инспекции труда (1977 г.). В 1993 г. в «Основах законодательства Российской Федерации об охране труда» государственное управление охраной труда в части осуществления надзорной и контрольной деятельности с федерального и субъектового уровней было расширено на уровень местного самоуправления. Однако, в законе отсутствовало обязательное требование о наличии специальных служб по охране труда, что переводило их создание и определение их численности в рекомендательный характер. Ра-

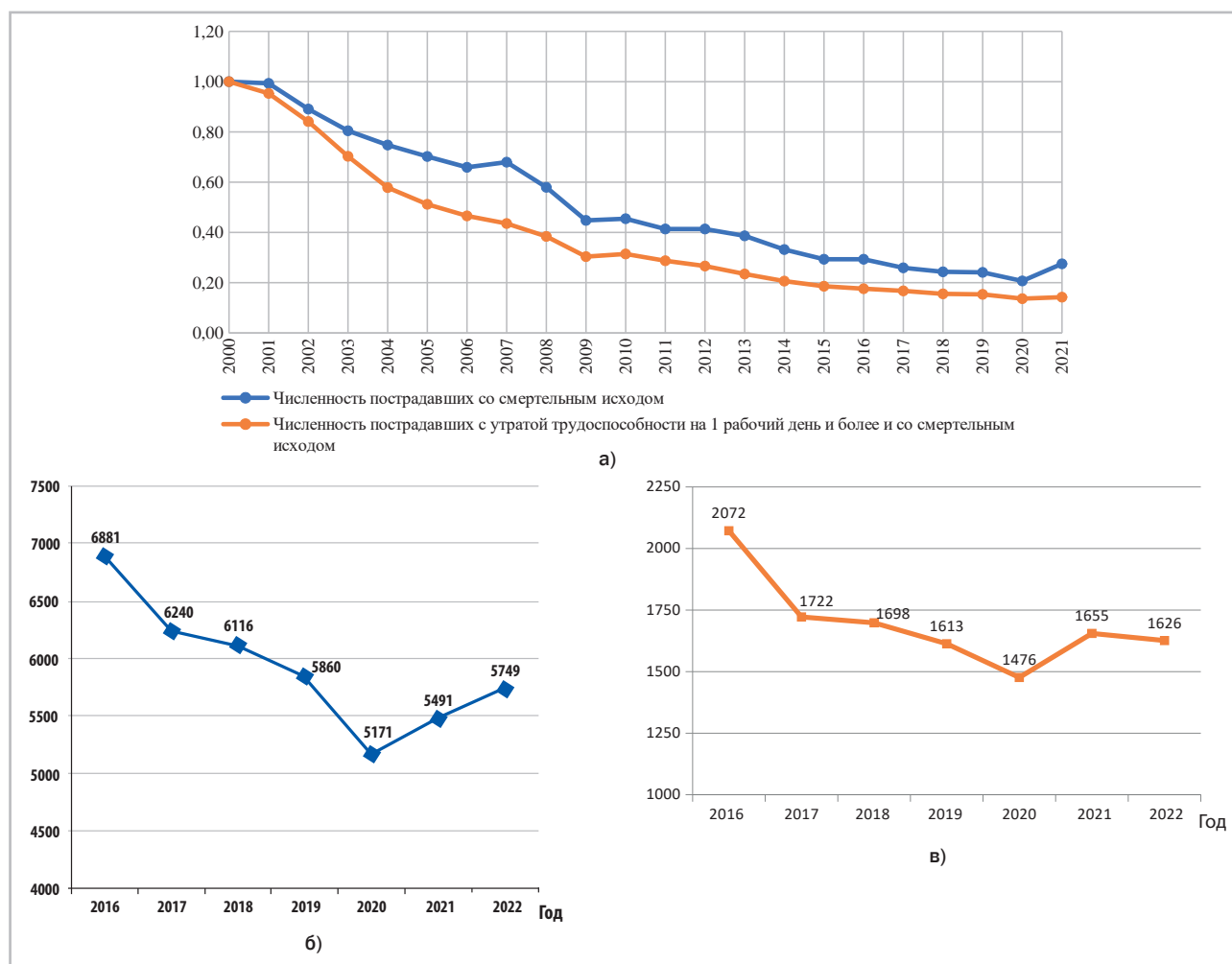


Рис. 4 / Fig. 4. Травматизм на производстве по годам / Occupational injuries by year.

а) Динамика пострадавших в результате НС на производстве / (a) Dynamics of casualties resulting from industrial accidents at work  
 Источник / Source: экспертный расчет по данным Росстата / expert calculation based on Rosstat data.

б) Число групповых, с тяжелым и смертельным исходом несчастных случаев на производстве / Number of group, serious and fatal accidents at work  
 Источник / Source: статистика по данным Роструда / statistics according to Rostrud data.

в) Динамика числа фатальных исходов в результате несчастных случаев на производстве  
 Источник / Source: статистика по данным Роструда / statistics according to Rostrud data.

ботодатели в сельском хозяйстве, на транспорте, на промышленных предприятиях, в строительстве сократили эти службы, посчитав, что «в случае необходимости» не наступило.

Принятие в 1999 г. Федерального закона № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» кардинально повысило защищенность работника в процессе труда за счет расширения прав работодателя. Новые и в большем объеме обязанности работодателя позволили превентивно приступить к предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. На предприятиях вне зависимости от их форм собственности были определены условия создания служб охраны труда и право Государственной инспекции контролировать такие предприятия. Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ Федеральный закон № 181-ФЗ был признан утратившим силу.

Начавший действовать с 1 февраля 2002 г. Трудовой кодекс Российской Федерации законодательно закрепил «право отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушений требований охраны труда». Для реализации этого права, ТК РФ установил право работника на получение достоверной информации о состоянии охраны труда и об условиях труда на своем рабочем месте. Расширил источники этой информации: работодатель, государство, общественные объединения, профсоюзы.

Кроме того, в этой редакции ТК РФ впервые были четко обозначены источники финансирования определенных мероприятий по охране труда. Например, за счет работодателя:

- обеспечение работника средствами индивидуальной защиты;



- обязанность работника обучаться правилам охраны труда;
- проведение медосмотров за счет работодателя;
- право работника на профессиональную переподготовку.

Сравнивая вышеперечисленные положения «Основ законодательства Российской Федерации об охране труда от 6 августа 1993 г. № 5600-1, ФЗ №181-ФЗ, Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ с приведенной на *рис. 3* современной моделью НПП в сфере охраны труда можно сделать вывод, что именно нормативно правовое регулирование, заложенное в положениях этих законов, в том числе обусловило снижение производственного травматизма в период 2000–2006 гг. Действующие в этот период более сотни правил по охране труда также способствовали успешной реализации НПП в сфере охраны труда.

Существенный вклад в снижение производственного травматизма в период до 2006 г. внесло НПП в обучении и проверки знаний требований охраны труда работников организаций через реализацию установленного в 2003 г. Порядка 1/29<sup>6</sup>. С 2005 г. была введена дополнительная финансовая мера НПП по организации мероприятий по проведению обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных<sup>7</sup>.

Однако, после 2005 г. столь значимых решений в части НПП не принималось. Одними из последних утвержденных межотраслевых ПОТ были Межотраслевые правила по охране труда (правила безопасности) при эксплуатации электроустановок ПОТ РМ-016-2000, Межотраслевые правила по охране труда в розничной торговле ПОТ РМ 014-2000, Межотраслевые правила по охране труда при работе на высоте ПОТ РМ-012-2000. Последующее десятилетие с 2002 по 2014 гг. отметилось разработкой и принятием только одних Межотраслевых правил по охране труда при проведении водолазных работ (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.04.2007 г. № 269). Появление новых технологий, оборудования, материалов, высокая скорость этих изменений открыли не только новые возможности для дальнейшего совершенствования процессов производства, появления новых инновационных СИЗ, систем видео контроля, начала цифровизации раз-

личных процессов, но и привели к появлению ранее не встречавшихся опасностей и рисков, новым причинам травматизма. Но практически два десятилетия НПП в сфере охраны труда не подпитывались новыми НПА, учитывающих эти изменения. Поэтому реформа НПП 2020–2023 гг. стала крайне актуальна.

## АРХИТЕКТУРА КОНТЕНТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ

Из приведенных на *рис. 4* данных о производственном травматизме следует, что в период 2013–2017 гг. снижение числа несчастных случаев несколько ускорилось, а в период 2018–2022 гг. явно выраженного снижения травматизма на производстве не наблюдалось.

Проанализируем более подробно динамику травматизма 2013–2017 гг. в контексте проходящих в этот период изменений в законотворчестве по охране труда.

Выше было отмечено, что период 2002–2014 гг. были разработаны и выпущены только одни правила по охране труда (водолазные работы, 2007 г.).

Статистика несчастных случаев на производстве ежегодно фиксировала, что наибольшее число несчастных случаев по видам деятельности происходило в строительстве, по причинам – при падении с высоты, и, если рассматривать травмоопасное оборудование – в электроустановках. Поэтому разработка, обсуждение и принятие правил по охране труда возобновилось в 2013 г. с разработки и введения в действие правил по охране труда в электроустановках<sup>8</sup> и правил по охране труда при работе на высоте<sup>9</sup>. Нарушение обязательных требований по охране труда при работах на высоте приводило к числу несчастных случаев, составлявших более трети от всего числа несчастных случаев. Причем последствия этих несчастных случаев были как правило фатальны: упавший работник получал несовместимые с жизнью травмы.

Вступившие в 2015 г. Правила по охране труда на высоте (далее ПОТ №155н) отличались от ранее действующих ПОТ РМ-012-2000 принципиально новыми обязательными требованиями:

1. В определении работ на высоте впервые было введено понятие риска и опасности падения, что создало предпосылки риск ориентированного подхода, когда непосредственно работодатель своими локальными нормативными документами, своими действиями должен обеспечить конкретные орга-

<sup>6</sup> Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

<sup>7</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 21 апреля 2005 г. № 290 «Об организации мероприятий по проведению обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных в 2005 году».

<sup>8</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2013 г. № 328н.

<sup>9</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 марта 2014 г. № 155н.

низационно-технические мероприятия по обеспечению безопасности работника, а при невозможности – вынужден исключить работы на высоте с установленным риском травмирования, и даже должен отказаться от этого вида деятельности;

2. Было введено понятие систем безопасности при работе на высоте, а входящая в них номенклатура средств индивидуальной защиты была гармонизирована и с Техническим регламентом ТР ТС 019 «О безопасности средств индивидуальной защиты», и с системой зарубежных стандартов;

3. Был введен обязательный запрет использования предохранительных поясов для страховочных систем (в поясах при остановке падения работник получал фатальные повреждения позвоночника или внутренних органов, или теряя сознание выпадал из пояса, продолжал падение до фатального удара о нижележащую поверхность);

4. Были введены в состав систем безопасности обязательные требования о наличии анкерных устройств, а в состав страховочных систем (систем остановки падения, применяемых, когда установлен возможный риск падения) обязательность наличия в их составе амортизаторов рывка.

Существенно изменились обязательные требования к обучению работников и назначенных ответственных должностных лиц требованиям охраны труда при работах на высоте, безопасным методам и приемам выполнения работ.

Существенно изменены обязательные требования к наличию планов производства работ на высоте и планов действия по спасению работника и его эвакуации с высоты в случае несчастного случая.

ПОТ №155н проходили общественное обсуждение в 2013 г., были утверждены в 2014 г. и вступили в действие в 2015 г. Они стали основой для НПР для обеспечения сохранения жизни и здоровья работников, выполняющих работы повышенной опасности на высоте.

Показатели травматизма в этот период и после вступления ПОТ №155 сразу отреагировали на изменения в НПР:

- Число тяжелых несчастных случаев при падении пострадавшего с высоты в 2012 г. – 2609 чел., в 2019 г. – 1393 чел. За пять лет действия правил по охране труда при работе на высоте ПОТ №155н снижение числа тяжелых несчастных случаев составило –46,6%;
- Число тяжелых несчастных случаев при падении пострадавшего с высоты в строительстве в 2012 г. – 708 чел., в 2019 г. – 431 чел. Таким образом, в строительстве за пять лет действия

правил по охране труда при работе на высоте снижение числа тяжелых несчастных случаев составило – 39,12%.

Учитывая, что падения на высоте были причинами более трети всех несчастных случаев, и в основном приходились на работников, занятых в строительстве – лидере среди всех отраслей по несчастным случаям, становится понятным причина ускорения снижения общего числа несчастных случаев в целом по РФ в период 2013–2018 гг., отмеченная на *рис. 4а*.

Приведенный пример подтверждает корреляцию между изменением обязательных требований в рамках риск ориентированного подхода в правилах по охране труда и уровнем смертельного производственного травматизма. Подтверждает необходимость совершенствования НПР через разработку и внедрение соответствующих НПА. Пример существенного изменения ПОТ по высоте продемонстрировал как достигается приоритет сохранения жизни и здоровья работников, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России в период 2019–2022 г. проводились исследования причин смертельных несчастных случаев<sup>10</sup>. Было проанализировано 5510 несчастных случаев со смертельным исходом, из них 610 групповых несчастных случаев со смертельным исходом; 8539 причин несчастных случаев. Число погибших в этих несчастных случаях составило 5999 работников.

По материалам результатов расследования в 2022 г. 1475 случаев смертельного травматизма работников, в которых пострадало 1613 работников, были систематизированы выявленные исследования нарушения нормативно-правовых актов (*рис. 5*).

По полученным данным можно сделать вывод о наиболее чувствительных причинно-следственных связях между нарушениями обязательных требований НПА и предпосылками к смертельному несчастному случаю – это Трудовой кодекс РФ (27,09%); локальные нормативные акты (26,46%), в т.ч. инструкции по охране труда, должностные инструкции, приказы по предприятию; Правила по охране труда (24,76%).

По результатам проведения «регуляторной гильотины» не только существенным образом сократилось число нормативно правовых актов по охране труда, но и изменилось их содержание, про-

<sup>10</sup> Пять правил предотвращения гибели работников на производстве. ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2023, Москва, 30 л.

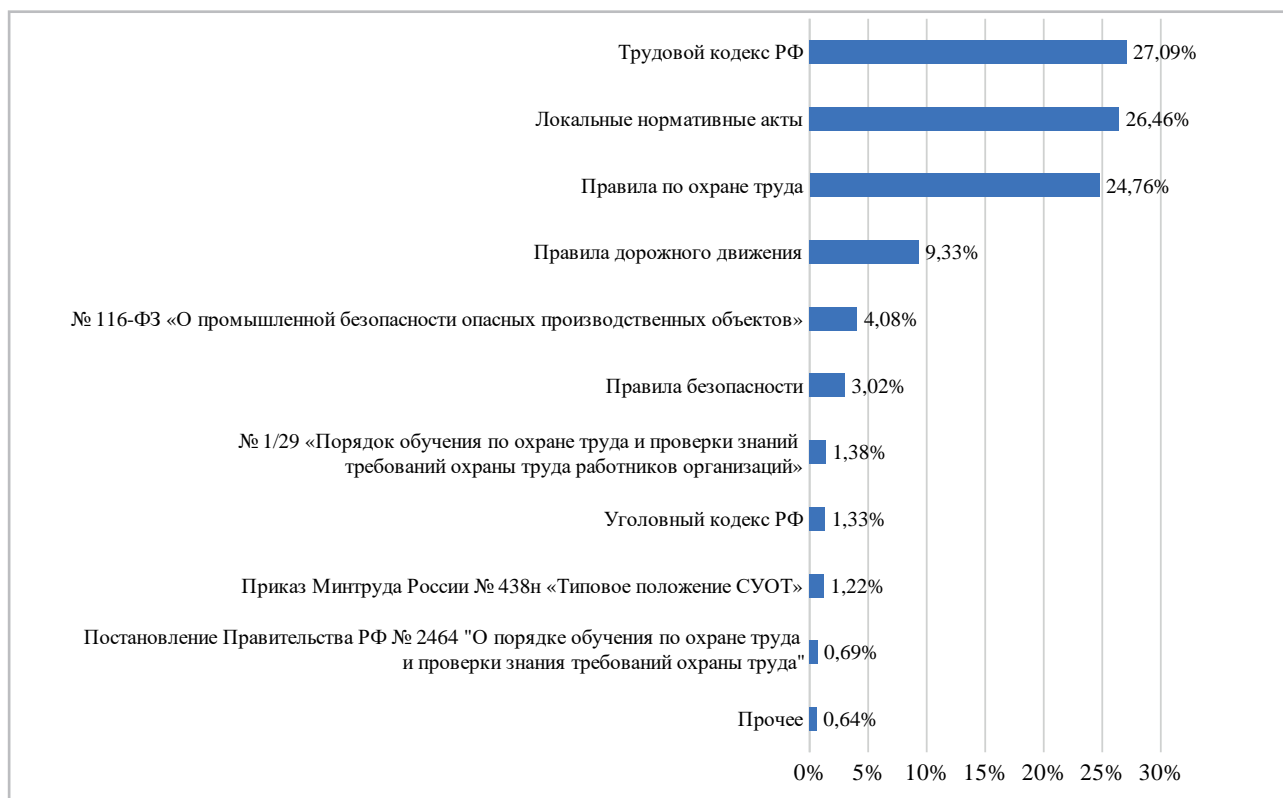


Рис. 5 / Fig. 5. Распределение нарушенных требований НПА и ЛНА, приведшие к смертельным несчастным случаям в 2022 г. / Distribution of violated requirements of NLAs and LNAs resulting in fatal accidents in 2022.

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

изошло разделение НПА по видам органов надзора и контроля, исключение дублирования требований охраны труда, промышленной безопасности, санитарно-гигиенических норм. В рамках риск ориентированного подхода избыточное административное давление через надуманные и избыточные обязательные требования стало сокращаться, НПА в полном или частичном содержании стали трансформироваться в рекомендательные документы и вместо типовых стали вводиться примерные положения, например, положение системы управления охраной труда.

Согласно ст. 209 ТК РФ весь контент требований охраны труда состоит из государственных нормативных требований охраны труда и требований охраны труда, установленных локальными нормативными актами работодателя. В свою очередь, согласно ст. 212 ТК РФ государственные нормативные требования охраны труда содержатся в федеральных законах, законах субъектов Российской Федерации, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, как федеральных органов исполнительной власти, так нормативных правовых актах органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В целях содействия соблюдению правил по охране труда разрабатываются и утверждаются уполномо-

ченным федеральным органом исполнительной власти национальные стандарты безопасности труда. Учитывая выше сказанное, синтезируем современную архитектуру НПА (рис. 6).

Иерархический характер синтезированной структуры реализует принцип верховенства и соподчиненности нормативных правовых актов разной юридической силы.

В самом верхнем уровне иерархического строения синтезированной архитектуры НПА в сфере охраны труда – Конституция РФ, ниже находятся Трудовой кодекс РФ и смежные с трудовым правом кодексы и федеральные законы, в том числе:

- Гражданский кодекс РФ в части, касающейся вопросов возмещения морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.
- Уголовный кодекс РФ в части, касающейся уголовной ответственности за нарушение требований охраны труда.
- Кодекс РФ об административных правонарушениях в части, касающейся административной ответственности за нарушение требований охраны труда.
- Налоговый кодекс РФ в части, касающейся отнесения затрат на обеспечение безопасных условий и охраны труда и на улучшение условий и охраны труда.



Рис. 6 / Fig. 6. Архитектура НПА в сфере охраны труда / Architecture of NLAs in the field of labor protection.

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

#### Федеральные законы:

- «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ;
  - «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ;
  - «О техническом регулировании» от 27.12.2002 № 184-ФЗ;
  - «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 21.07.1997 № 116-ФЗ;
  - «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ;
  - «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 № 52-ФЗ;
  - «О пожарной безопасности» от 22.12.1994 № 69-ФЗ;
  - «О радиационной безопасности населения» от 09.01.1996 № 3-ФЗ;
- и ряд других федеральных законов.

На этом же иерархическом уровне синтезированной архитектуры расположены федеральные законы, вводящие соответствующие Технические регламенты, например ТР ТС 019 «О безопасности СИЗ».

**Постановления и Распоряжения Правительства** в архитектуре НПА в сфере охраны труда реализуют цели государственного управления охраной труда, а также реализации и защиты прав граждан в области охраны труда в соответствии со ст. 211.1.ТК РФ.

**Приказы Минтруда**, приказы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, реализуют цели государственного управления охраной труда в рамках ст. 211.2 и 211.3 ТК РФ, устанавливая правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности:

- правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, предусмотренные настоящим Кодексом;
- единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

**Национальные стандарты безопасности труда** включены в архитектуру НПА в сфере охраны труда, как элементы с рекомендательными требованиями, согласно ст. 212 ТК РФ, содействующие соблюдению правил по охране труда. Применение ряда стандартов ССБТ (Системы стандартов безопасности труда) обеспечивает соблюдение требований соответствующих технических регламентов. В настоящее время в перечне национальных и межгосударственных стандартов безопасности труда, относящихся к области деятельности Технического комитета по стандартизации ТК 251 «Безопасность труда», присутствуют 191 стандарт. Все эти стандарты подлежат актуализации.



**Проверочные листы (списки контрольных вопросов).** Данный фрагмент архитектуры НПА в сфере охраны труда представляет контент из 79 документов в соответствии с Приказом Роструда от 01.02.2022 № 20 (ред. от 21.08.2023) «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

**Локальные нормативные акты работодателей (ЛНА)**<sup>11</sup>. Данный фрагмент архитектуры НПА в сфере охраны труда представляет контент из правил (стандартов), инструкций и иных документов по охране труда для работников, которые разрабатываются работодателем в целях обеспечения безопасности труда и сохранения жизни и здоровья работников при выполнении ими своих трудовых обязанностей. Работодатель в зависимости от специфики своей деятельности и исходя из оценки уровней профессиональных рисков вправе устанавливать в правилах и инструкциях по охране труда дополнительные требования безопасности, не противоречащие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Анализируя положения ФЗ №247 в отношении запрета дублирования обязательных требований и невозможности дублирования требований, относящихся к разным видам органов надзора и контроля, и, учитывая отсутствие этих ограничений для ЛНА, можно сделать вывод, что именно комплексными ЛНА являются в рамках риск ориентированного подхода теми документами, которые в полном объеме могут обеспечить безопасность труда и сохранение жизни и здоровья работников. В рамках системы управления охраной труда работодателя, обоснованно объединяя в ЛНА требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, а также организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, формируют акты комплексной производственной безопасности.

#### ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Итак, проведенная в период 2020–2021 гг. «регуляторная гильотина» позволила существенно сократить и содержательно переработать правила по охране труда (ПОТ).

<sup>11</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

До «регуляторной гильотины» правила делились на отраслевые и межотраслевые ПОТ. Такая классификация устанавливалась Кодексом законов о труде Российской Федерации. С вступлением в силу Трудового Кодекса такое деление было исключено. Однако, необходимость в структурировании перечня правил по охране труда по прежнему существует. В первую очередь она необходима при планировании разработки новых правил. Очевидно, что в основу планирования должен быть положен анализ травматизма.

Анализ причин смертельных несчастных случаев, вызванных нарушением требований правил по охране труда, представлен на *рис. 7*.

Более 50% нарушений приходится на три правила по охране труда, а именно: № 782н ПОТ при работе на высоте (20,56%); № 883н ПОТ в строительстве, реконструкции и ремонте (20,13%); № 903н ПОТ при эксплуатации электроустановок (15,20%).

Анализ результатов расследования смертельного травматизма за 2020–2022 гг. позволяет выявить также распределение числа погибших в смертельных несчастных случаях по видам экономической деятельности (*рис. 8*).

В *табл. 1* приведены ряд действующих ПОТ, соотнесенных конкретным видам экономической деятельности. Виды экономической деятельности упорядочены в последовательности в соответствии с результатами расследования смертельного травматизма на производстве. Из таблицы следует, что не все действующие ПОТ можно однозначно отнести к конкретному виду деятельности.

Выше отмечалось, что классификация (структурирование контента ПОТ) действующих в настоящее время ПОТ нормативно-правовыми актами законодательно не уставлена. Однако, условное отнесение (*рис. 9*) ПОТ к ПОТ по условиям работ, по видам работ и по видам деятельности было методически предложено автором в 2021 г.

Отнесение всех действующих ПОТ по видам деятельности невозможно. Во-первых, не ясно какое погружение в классификатор видов экономической деятельности необходимо и достаточно, какой код по ОКВЭД использовать. В *табл. 1* классификация была проведена по разделам ОКВЭД. Там, где правила строились по видам деятельности или отраслевому (ведомственному) принципу, классификация ПОТ легко воспринимает коды ОКВЭД: сельское хозяйство, легкую промышленность, дорожные строительные и ремонтно-строительные работ, жилищно-коммунальное хозяйство и т.п.

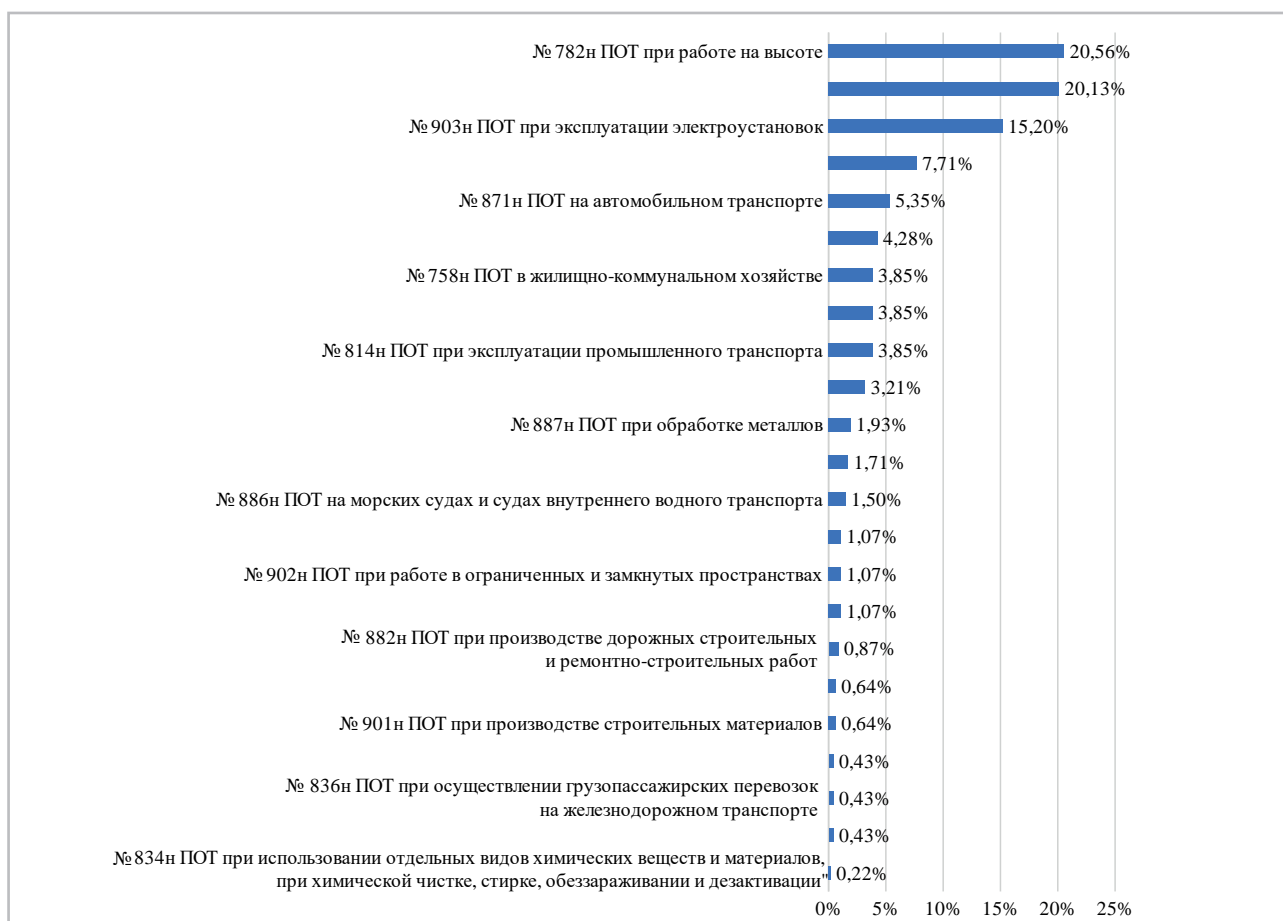


Рис. 7 / Fig. 7. Нарушения требований правил по охране труда, приведшие к смертельным несчастным случаям в 2022 г. / Violations of health and safety rules resulting in fatal accidents in 2022.

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

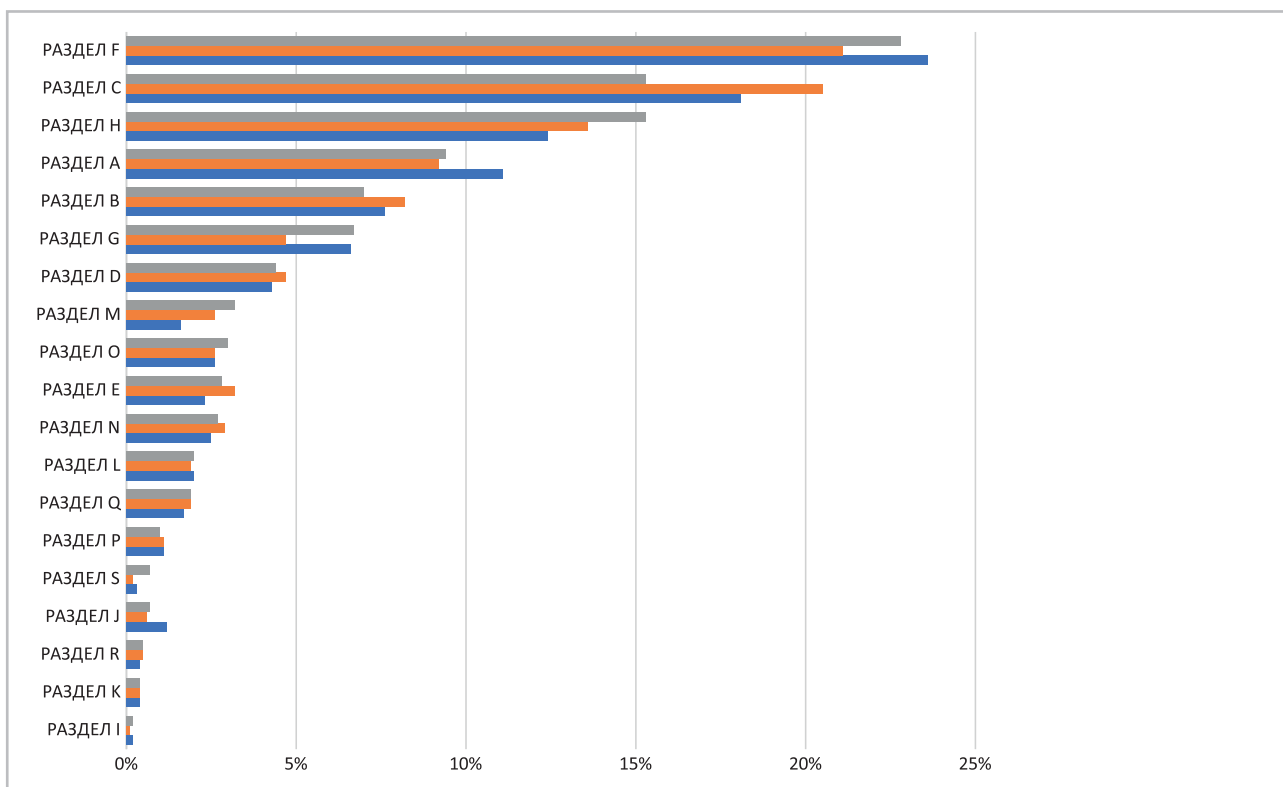


Рис. 8 / Fig. 8. Распределение числа погибших в смертельных несчастных случаях по видам экономической деятельности / Distribution of the number of deaths in fatal accidents by type of economic activity

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



Рис. 9 / Fig. 9. Действующие правила по охране труда / Current occupational health and safety rules

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

Таблица 1 / Table 1

Соотнесение правил по охране труда видам экономической деятельности / Correlation of occupational health and safety rules to types of economic activity

ОКВЭД / OKVED	Наименование / Section description	Номер приказа об утверждении ПОТ / Order number for approval of OHS rules
Раздел F	Строительство	ПОТ № 882н, ПОТ № 833н, ПОТ № 882н, ПОТ № 884н, ПОТ № 872н ПОТ № 849н
Раздел C	Обрабатывающие производства	ПОТ № 887н ПОТ № 776н ПОТ № 901н
Раздел H	Транспортировка и хранение	ПОТ № 743н, ПОТ № 871н, ПОТ № 814н, ПОТ № 886н, ПОТ № 652н ПОТ № 721н ПОТ № 836н
Раздел A	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	ПОТ № 644н, ПОТ № 746н, ПОТ № 866н, ПОТ № 859н ПОТ № 858н
Раздел B	Добыча полезных ископаемых	ПОТ № 781н
Раздел G	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	ПОТ № 915н
Раздел D	Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	ПОТ № 924н, ПОТ № 903н
Раздел M	Деятельность профессиональная, научная и техническая	
Раздел O	Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	
Раздел E	Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	ПОТ № 758н
Раздел N	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	ПОТ №815н
Раздел K	Деятельность финансовая и страховая	
Раздел L	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	
Раздел Q	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	ПОТ № 928н
Раздел P	Образование	
Раздел S	Предоставление прочих видов услуг	
Раздел J	Деятельность в области информации и связи	ПОТ № 867н
Раздел R	Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	ПОТ №914н
Раздел I	Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	разрабатывается
Раздел T	Деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств по производству товаров	
Раздел U	Деятельность экстерриториальных организаций и органов	

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

Интересно, что за рубежом практикуют другой подход, например, Конвенция МОТ №148<sup>12</sup>. В ее основу положен риск ориентированный подход о наличии рисков, вызываемые вредными производственными факторами – загрязнением

<sup>12</sup> Конвенция Международной организации труда № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах».

воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах.

Правоприменительная практика действующих ПОТ порождает ряд вопросов научно-методического обоснования их актуализации, в том числе:

1. Сколько всего правил необходимо?

Если Правила будут соответствовать только ОКВЭД, то какому уровню его иерархической классификации: раздел, класс, подкласс, группа, под-

## Классификация правил по охране труда / Classification of occupational health and safety rules

№№/ No.	Наименование правил по охране труда / Occupational health and safety rules	Комментарий / Comments
По видам работ (отдельным технологическим процессам и использованию отдельных видов инструмента, механизмов и оборудования)		
1.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при нанесении металлопокрытий» от 12.11.2020 № 776н	
2.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта» от 18.11.2020 № 814н	
3.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов» от 28.10.2020 № 753н	
4.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования» от 27.11.2020 № 833н	
5.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями» от 27.11.2020 № 835н	
6.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении окрасочных работ» от 02.12.2020 № 849н	
7.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ» от 11.12.2020 № 884н	
8.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при обработке металлов» от 11.12.2020 № 887н	
9.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при производстве строительных материалов» от 15.12.2020 № 901н	
10.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при хранении, транспортировании и реализации нефтепродуктов» от 16.12.2020 № 915н	
11.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при осуществлении охраны (защиты) объектов и (или) имущества» от 19.11.2020 № 815н	
По видам деятельности (использование ОКВЭД)		
1.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при проведении работ в легкой промышленности» от 16.11.2020 № 780н	
2.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве» от 29.10.2020 № 758н	
3.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в сельском хозяйстве» от 27.10.2020 № 746н	
4.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при выполнении лесохозяйственных работ» от 23.09.2020 № 644н	
5.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при осуществлении грузопассажирских перевозок на железнодорожном транспорте» от 27.11.2020 № 836н	
6.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в целлюлозно-бумажной и лесохимической промышленности» от 04.12.2020 № 859н	
7.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в строительстве, реконструкции и ремонте» от 11.12.2020 № 883н	
8.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ» от 11.12.2020 № 882н	
9.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при добыче (вылове), переработке водных биоресурсов и производстве отдельных видов продукции из водных биоресурсов» от 04.12.2020 № 858н	
10.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции» от 07.12.2020 № 866н	
11.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при проведении полиграфических работ» от 27.11.2020 № 832н	
12.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в медицинских организациях» от 18.12.2020 № 928н	
13.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, в зоопарках и океанариумах» от 16.12.2020 № 914н	
По объектам, в том числе опасным производственным объектам (ОПО)		
1.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок» от 15.12.2020 N 903н Изменения 29 апреля 2022 №279	
2.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации объектов теплоснабжения и теплотребляющих установок» от 17.12.2020 № 924н	
3.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта» от 25.09.2020 № 652н	
4.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в метрополитене» от 13.10.2020 №721н	
5.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в организациях связи» от 07.12.2020 № 867н	
6.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда на автомобильном транспорте» от 09.12.2020 № 871н	



№№/ No.	Наименование правил по охране труда / Occupational health and safety rules	Комментарий / Comments
7.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда на городском электрическом транспорте» от 09.12.2020 № 875н	
8.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране при строительстве, реконструкции, ремонте и содержании мостов» от 09.12.2020 № 872н	
9.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в подразделениях пожарной охраны» от 11.12.2020 № 881н	
10.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда на морских судах и судах внутреннего водного транспорта» от 11.12.2020 № 886н Изм. 05 октября 2021 г. № 671	
11.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда в морских и речных портах» от 15.06.2020 № 343н	
По условиям труда, в том числе вредным производственным факторам и опасностям		
1.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при производстве цемента» от 16.11.2020 № 781н	
2.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте» от 16.11.2020 № 782н	
3.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов, при химической чистке, стирке, обеззараживании и дезактивации» от 27.11.2020 № 834н	
4.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах» от 15.12.2020 № 902н	
5.	Приказ Минтруда России «Об утверждении Правил по охране труда при проведении водолазных работ» от 17.12.2020 № 922н	
6.	Правила по охране труда при работах в условиях воздействия виброакустических факторов <a href="https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=139367">https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=139367</a>	В разработке ID проекта 02/08/06-23/00139367 Дата создания 21 июня 2023 г.
7.	Правила по охране труда при работах в особых температурных условиях, воздействии климата и микроклимата <a href="https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=137216">https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=137216</a>	ID проекта 02/08/04-23/00137216 Дата создания 3 апреля 2023 г.

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

группа, вид? В настоящее время одновременно действуют ПОТ по охране труда в строительстве, при производстве дорожных, строительных и ремонтно-строительных работ, строительстве мостов. Надо ли их объединить при актуализации?

2. *Насколько необходимо дублирование требований в ПОТ требований из технического регулирования – регламентов о безопасности зданий и сооружений, оборудования, механизмов и др.?*

Содержание действующих ПОТ<sup>13</sup> по своим разделам больше относится к техническому регулированию, а не к охране труда: требования охраны труда, предъявляемые к производственным территориям (производственным помещениям, площадкам и участкам производства работ), эксплуатации технологического оборудования. Надо ли при актуализации и разработке новых ПОТ изменить их структуру?

3. *Успеет ли актуализация правил за техническим прогрессом?*

Сроки модернизации и обновления, внедрения новой техники и технологий оценивалось в XX в. – в 10 лет, в XXI в. – уже в 5 лет. В условиях современного технологического уклада, открытых рынков и жесткой конкуренции приходится говорить чуть ли не о ежегодной сменяемости.

<sup>13</sup> Рекомендации по разработке и оформлению Правил по охране труда (одобрены Учёным советом ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Министерства труда и социальной защиты РФ (протокол от 20 мая 2015 г. № 2, п. 3)).

Очевидно, что и актуализация нормативных документов должна проходить, если не опережающим темпом, то хотя бы синхронно, а это возможно только, при сокращении числа НПА, перевода их в рекомендательные документы, признании приоритета локальных документов работодателя.

4. *Сегодня в каждом правиле прописываются требования по проведению работ по нарядам-допускам, по допуску к работам повышенной опасности персонала, по назначению должностных лиц. Нужно ли это?*

Понятие априори «детерминировано назначенных» работ повышенной опасности концептуально противоречит риск ориентированному подходу. Это противоречие возникает из-за вероятностного характера оценки реализации выявленной опасности, вероятностного характера оценки вероятной степени (тяжести) причинения вреда здоровью пострадавшего работника.

В целях научно-методического обеспечения планируемой в 2025 г. и далее актуализации действующих ПОТ предлагается следующая классификация ПОТ (табл. 2):

- по условиям труда, в том числе вредным производственным факторам и опасностям;
- по видам работ (отдельным технологическим процессам и использованию отдельных видов инструмента, механизмов и оборудования);
- по видам деятельности (использование ОКВЭД);

- по объектам, в том числе опасным производственным объектам (ОПО).

Предлагаемая классификация учитывает и плановые разработки ПОТ. Предложенная классификация методически обеспечит вариативность содержания каждого ПОТ. Упрощает выполнение требования ст. 214. ТК РФ в части обязанности работодателя по ведению реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

### ВЫВОДЫ

Стагнация темпов снижения уровня производственного травматизма требует дальнейшего совершенствования нормативно правового регулирования в сфере охраны труда в Российской Федерации.

Проведенный анализ причин производственного травматизма, результатов «регулятивной гильо-

тины» 2020–2021 гг., результатов изменения внешних в период 2022–2023 гг. в X раздел Трудового Кодекса Российской Федерации и в соответствующие подзаконные нормативно правовые акты, позволяет сделать следующие выводы:

1. Необходимо дальнейшее снижение административного давления нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда путем увеличения числа рекомендательных актов, расширяющих возможности работодателя по созданию эффективных систем управления охраной труда в рамках риск ориентированного подхода;

2. Необходимо совершенствование архитектуры контента нормативно правовых актов в сфере охраны в части актуализации национальных и межнациональных стандартов безопасности труда в привязке их к правилам по охране труда;

3. Необходимо учитывать предложенную классификацию правил по охране труда при планировании их разработки, объединении (укрупнении) объектов регулирования), а также при отмене правил, как несоответствующих текущему уровню развития науки и техники.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гонтаренко А.Ф., Кловач Е.В., Цирин И.В. Производственный травматизм и инновации в обучении по охране труда // *Безопасность труда в промышленности*. 2022;(3):84–92. DOI: 10.24000/0409-2961-2022-3-84-92
2. Кузнецова Е.А. Михина Т.В. Производственный травматизм в РФ: анализ состояния в регионах и по видам экономической деятельности. *Социально трудовые исследования*. 2022;46(11):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712 2022 46-1-8 15
3. Поляков А.В. Корреляционные связи различных макроэкономических показателей с динамикой производственного травматизма. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):16-25. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-16-25
4. Комин А.И. Выявление коренных причин при расследовании несчастного случая со смертельным исходом на предприятии // *Экономика труда*. 2023;10(5):789–802. DOI: 10.18334/et.10.5.117839

### REFERENCES

1. Gontarenko A.F., Klovach E.V., Tsirin I.V. Industrial injuries and innovations in labour protection training. *Industrial Safety*. 2022;(3):84-92. DOI: 10.24000/0409-2961-2022-3-84-92. (In Russ.).
2. Kuznetsova E.A. Mikhina T.V. Industrial injuries in the Russian Federation: Analysis of the situation in the regions and by type of economic activity. *Social and Labor Research*. 2022;46(11):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712 2022 46-1-8 15. (In Russ.).
3. Polyakov A.V. Correlation relations of various macroeconomic indicators with the dynamics of industrial traumatism. *Social and Labor Research*. 2022;46(1):16-25. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-16-25. (In Russ.).
4. Komin A.I. Identification of root causes in the investigation of a fatal accident at the enterprise. *Labor Economics*. 2023;10(5):789-802. DOI: 10.18334/et.10.5.117839. (In Russ.).

### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Игорь Викторович Цирин** – кандидат технических наук, доцент, Почетный работник образования города Москвы, ведущий научный сотрудник Центра исследований охраны труда и здоровья ФГБУ "ВНИИ труда" Минтруда России, Москва, Россия

**Igor Viktorovich Tsirin** – Cand. Sci. (Tech.), Associate Professor, Honorary Educator of Moscow, Leading Researcher of the Centre for Occupational Safety and Health Research, 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/0009-0002-6577-8238>  
 tsirini@vcot.info

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

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

*Статья поступила в редакцию 13.11.2023; после рецензирования 22.11.2023, принята к публикации 23.11.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 13.11.2023; revised on 22.11.2023 and accepted for publication on 23.11.2023.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-112-122

УДК 331.451; 331.452; 331.458

JEL J28; J81

## РАБОТЫ В ОГРАНИЧЕННЫХ И ЗАМКНУТЫХ ПРОСТРАНСТВАХ: АНАЛИЗ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И МЕРОПРИЯТИЙ ПО ЕГО СНИЖЕНИЮ В СУБЪЕКТАХ РФ

М.С. Москвина

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – попытка выявить причины высокого уровня производственного травматизма при работах в ограниченных и замкнутых пространствах (ОЗП) и оценить эффективность мер, предпринимаемых работодателями и региональными органами власти по его снижению (предупреждению). Проанализированы **методы** совместной работы в этом направлении органов государственной власти, профильных ведомств субъектов РФ и органов местного самоуправления. На основе изученных и систематизированных материалов расследований несчастных случаев на производстве разработаны рекомендации, направленные на снижение (предупреждение) производственного травматизма при работах в ограниченных и замкнутых пространствах. **Результаты** исследования могут быть использованы при инвентаризации и пересмотре принимаемых мер, а также при разработке дополнительных мероприятий в рамках плановой профилактической трудовой охраны работы.

**Ключевые слова:** производственный травматизм; ограниченные и замкнутые пространства; работы с повышенной опасностью; анализ несчастных случаев; смертельные случаи; охрана труда; мероприятия по охране труда; правила по охране труда.

**Для цитирования:** Москвина М.С. Работы в ограниченных и замкнутых пространствах: анализ производственного травматизма и мероприятий по его снижению в субъектах РФ. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):112-122. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-112-122.

## ORIGINAL PAPER

## WORKING IN CONFINED AND ENCLOSED SPACES: ANALYSES OF OCCUPATIONAL INJURY RATE AND MEASURES TO REDUCE IT IN THE CONSTITUENT ENTITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

M.S. Moskvina

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the study is to identify the reasons for the high level of occupational injuries in confined and enclosed spaces and to assess the effectiveness of measures taken by employers and regional authorities to reduce (prevent) them. **Methods** of joint work in this direction by government bodies, relevant departments of the constituent entities of the Russian Federation, and local governments are analyzed. Based on the studied and systematized materials from investigations of occupational accidents, recommendations have been developed aimed at reducing (preventing) occupational injuries when working in confined and enclosed spaces. **The results** of the study can be used in the inventory and revision of measures taken, as well as in the development of additional measures as part of planned preventive labor protection activities.

**Keywords:** occupational injuries; confined and enclosed spaces; hazardous work environment; accident analysis; occupational fatal cases; occupational safety; labor protection measures; labor safety regulation.

**For citation:** Moskvina M.S. Working in confined and enclosed spaces: Analyses of occupational injury rate and measures to reduce it in the constituent entities of the Russian Federation. *Social and labor research*. 2023;53(4):112-122. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-112-122.

## ВВЕДЕНИЕ

Трудовые функции, выполняемые в ограниченных и замкнутых пространствах (на пространственно замкнутом (ограниченном) объекте, который не предназначен для постоянного пребывания в нем работников) относятся к работам с повышенной опасностью. Размер такого объек-

та должен быть достаточным для того, чтобы там полностью помещался работник или несколько работников для выполнения в нем работ, но при этом затруднен быстрый проход работников через вход(ы) в объект или выход(ы) из объекта, а параметры воздухообмена недостаточны для поддержания их дыхания.

Опасности, выявляемые в ограниченных и замкнутых пространствах, в том числе связанные с входом, выходом и работой в этих пространствах, могут стать причиной получения производственной травмы, профессионального заболевания и смерти работника. По данным OSHA (Управление по охране труда в Министерстве труда США, Occupational Safety and Health Administration) выполнение работ в ограниченных и замкнутых пространствах в 100–150 раз опаснее выполнения работы на открытой площадке<sup>1</sup>.

Зачастую при выполнении указанных работ в результате несчастных случаев на производстве погибают сразу несколько работников, чаще всего члены одной бригады. По оценкам OSHA, 60% погибших в ограниченных и замкнутых пространствах безуспешно пытались спасти своих коллег. При этом две трети погибают от воздействия повышенного уровня вредных веществ (токсичных, ядовитых, газов), а одна треть – от недостатка кислорода [1]. Отличительной особенностью таких пространств является наличие не одной, а сразу нескольких опасностей, вредных и опасных факторов [2].

#### НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ ПРИ РАБОТАХ В ОГРАНИЧЕННЫХ И ЗАМКНУТЫХ ПРОСТРАНСТВАХ: СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ И АНАЛИЗ ПРИЧИН

По данным Бюро статистики труда (BLS) Министерства труда США, в последние годы число смертей в ограниченных и замкнутых пространствах колебалось от 81 в 1998 г. до 136 в 2015 г. В период с 2011 по 2018 гг. зарегистрировано 1030 смертельных случаев. Максимум фиксировался в 2017 г. – 166 погибших (рост на 15%, по сравнению с 144 погибшими в 2016 г.). Данный пик объясняется сокращением в тот период численности инспекторов Управления по охране труда и, соответственно, количества самих инспекций, а также отменой некоторых существовавших правил безопасности и гигиены труда. Растет количество смертельных случаев при работах в ограниченных и замкнутых пространствах в сельском хозяйстве США. В 2022 г. было зарегистрировано 83 случая, из которых 24 – смертельные, что на 40,7% больше, чем в 2021 г. Аналитики объясняют это плохими условиями хранения зерна в зернохранилищах в последние годы, что создает множество опасностей для работников [3].

По данным BLS и Национального института охраны труда и здоровья (NIOSH) в США ежегодно в среднем погибают 2 рабочих в результате несчастных случаев при работах в ограниченных и замкнутых пространствах. Приблизительно 60% погибших – потенциальные спасатели. Основные причины смерти – удушье, вызванное недостатком кислорода или вредных веществ в воздухе, физические опасности (обвалы, падение обломков, падение с высоты, утопление, пожары и взрывы и т. д.), а также попадание в работающие механизмы, винтовой шнек.

Расследование NIOSH показало, что 60% смертельных случаев в ограниченных и замкнутых пространствах произошли по вине работников, пытающихся спасти своих коллег, причем 30% из этих «спасателей» были ответственными руководителями работ. Фактически, в 85% случаев руководитель фактически присутствовал при выполнении работ. Они также обнаружили, что только 15% работников прошли обучение безопасным методам и приемам выполнения работ в замкнутых пространствах, и, возможно, именно поэтому в материалах расследований отсутствует план эвакуации и спасения, не проведена проверка знаний и не обеспечена вентиляция [4].

7 несчастных случаев со смертельным исходом в данном виде работ было зарегистрировано в 2021–2022 гг. в Великобритании<sup>2</sup>. В Австралии за период с 2000 по 2012 гг. было зафиксировано 59 смертельных случаев при работах в ограниченных и замкнутых пространствах. Установлено, что основные причины 92% смертельных случаев – отсутствие обучения перед началом работ, недостаточный уровень знаний и надзора ответственного руководителя [5].

В России, по данным Федеральной службы по труду и занятости отмечается высокий уровень производственного травматизма при работах в ограниченных и замкнутых пространствах, в том числе на объектах водоснабжения и канализации. При этом нередко в результате несчастных случаев погибают сразу несколько работников. Так, в 2021 г. произошло 9 групповых несчастных случаев, в результате которых погибло 29 человек и пострадало 13 человек (2 случая в Красноярском крае, по одному – в Республике Саха (Якутия), Ростовской, Ивановской, Тамбовской, Самарской, Астраханской и Нижегородской областях). В г. их число увеличилось – произошло 15 групповых

<sup>1</sup> Замкнутые пространства в строительстве / Управление по охране труда Министерства труда США. URL: <https://www.osha.gov/confined-spaces-construction/resources> (дата обращения: 15.08.2023).

<sup>2</sup> Смертельные травмы на производстве в Великобритании/ Отчет РИД-ДОП. URL: <https://www.hse.gov.uk/statistics/fatals.htm> (дата обращения: 25.09.2023).



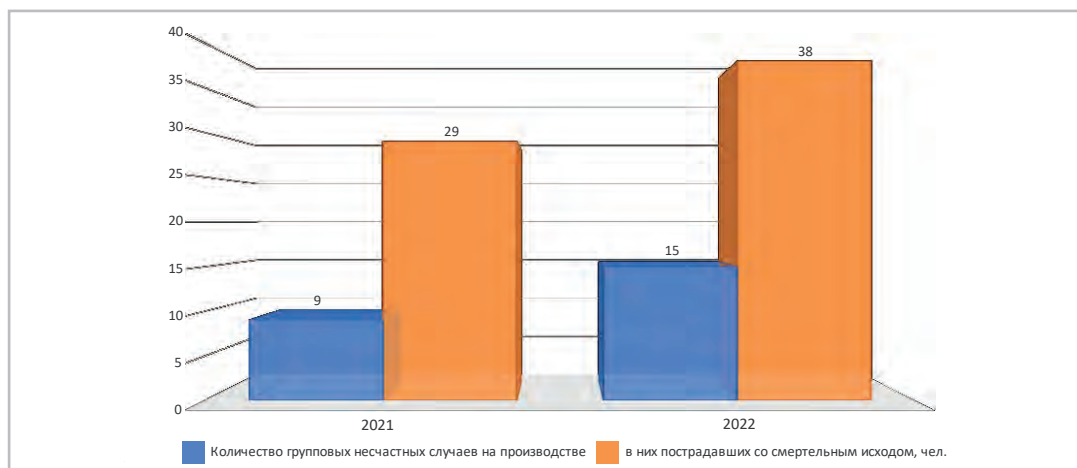


Рис. 1 / Fig. 1. Количество групповых несчастных случаев на производстве по РФ и количество пострадавших в них со смертельным исходом 2021–2022 гг. / The number of group accidents at work in the Russian Federation and the number of fatal cases in 2021–2022

Источник / Source: Роструд / Rostrud.



Рис. 2 / Fig. 2. Распределение видов/типов несчастных случаев со смертельным исходом в 2022 г. / Types of fatal cases in 2022

Источник / Source: составлено автором по данным СУБД «RCA» / compiled by the author based on RCA data.

несчастных случаев, в результате которых погибло 38 человек и пострадало 15 человек (по 3 случая в Краснодарском крае и Москве, 2 случая в Челябинской области, по одному – в Бурятии и Татарстане, в Мурманской, Иркутской, Белгородской и Свердловской областях, Ханты-Мансийском автономном округе – Югре). С начала 2023 г. произошло уже 4 групповых несчастных случая, в результате которых погибло 10 человек (в Нижегородской, Иркутской, Московской областях и Республике Коми). Данные за 2021–2022 гг. представлены на рис. 1.

### ВИДЫ/ТИПЫ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ

В целях более полного учета, оптимизации структуры и формализации первичной информации о несчастном случае на производстве на базе ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России была создана СУБД «RCA» – root cause analysis (анализ корневых причин) – «Информационно-аналитическая система по учету и анализу причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями», в рамках которой аккумулируются и анализируются все данные о несчастных случаях

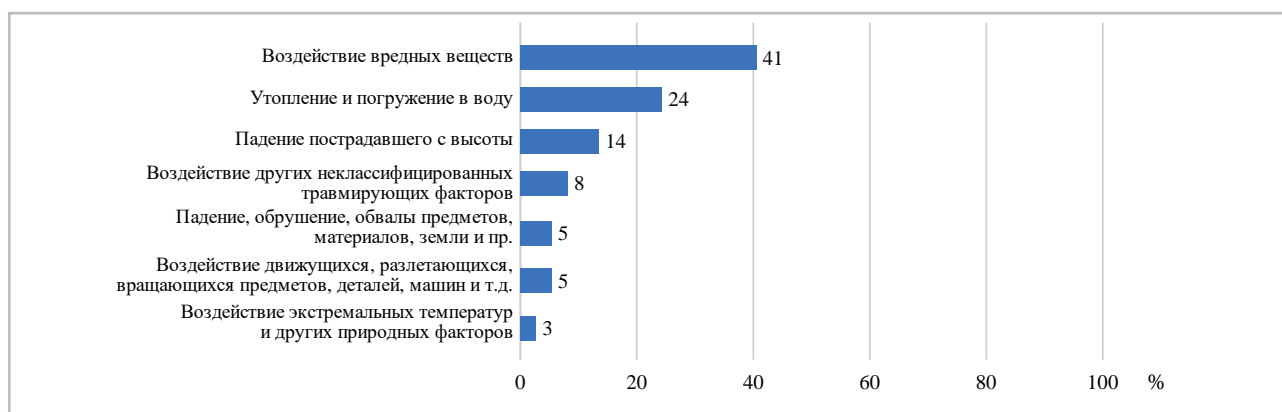


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение видов/типов несчастных случаев со смертельным исходом при работах в ограниченных и замкнутых пространствах за 2021–2022 гг. / Types of confined space occupational fatalities in 2021–2022

Источник / Source: составлено автором по данным СУБД «RCA» / compiled by the author based on RCA data.

и их причинах, о пострадавшем (пострадавших), дополнительные сведения о причине несчастного случая как элемента и/или процедуры системы управления охраной труда в организации<sup>3</sup>.

Анализ данных СУБД «RCA» показал, что наиболее распространенными видами несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших в 2022 г. в организациях РФ, были:

- транспортные происшествия (23,32%);
- падение с высоты (20,81%);
- воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и механизмов (17,15%);
- падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и пр. (14,1%);
- воздействие электрического тока (6,98%) (рис. 2).

#### ВИДЫ/ТИПЫ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ В ОГРАНИЧЕННЫХ И ЗАМКНУТЫХ ПРОСТРАНСТВАХ

Согласно п. 8 Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах, утвержденных приказом Минтруда России от 15 декабря 2020 г. № 902н, работодатель проводит оценку профессиональных рисков, связанных с выявленными ранее опасностями<sup>4</sup>. Выявленные виды/типы несчастных случаев можно соотнести с указанными в п. 8 опасностями, такими как асфиксия из-за газа, дыма, пара, недостатка кислорода, из-за находящихся в воздухе твердых частиц; потеря сознания от повышения температуры тела; ожог или травмирование от прорыва или выброса горячей жидкости или пара; утопление из-за воз-

растания уровня жидкости; падение работников с высоты при открытии и закрытии крышек люков (дверей входа (выхода), при спуске (подъеме) в ОЗП и нахождении у неогороженных отверстий входа в ОЗП (выхода из ОЗП); падение предметов и инструмента с высоты, наличие материалов, склонных к осыпанию и поглощению работника.

Анализ материалов расследований несчастных случаев со смертельным исходом при работах в ограниченных и замкнутых пространствах в 2021–2022 гг. показал (рис. 3), что 41% работников погибли вследствие воздействия вредных веществ, в т.ч. путем вдыхания, попадания внутрь или абсорбции в результате неправильного их применения или обращения с ними; почти четверть случаев произошла в результате утопления и погружения в воду, а еще 14% – в результате падения работника с высоты, в т.ч. при разности уровней высот и на глубину. По 5% приходится на падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, в т.ч. удары падающими предметами и деталями (включая их осколки и частицы) при работе (обращении) с ними, а также на воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин.

#### ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ СМЕРТЕЛЬНОГО ТРАВМАТИЗМА

Из данных, представленных на рис. 4, следует, что почти половина всех несчастных случаев (44%) происходит в организациях водоснабжения, водоотведения, сбора и утилизации отходов, ликвидации загрязнений. Немало таких происшествий и в строительстве, чья специфика предполагает выполнение работ повышенной опасности в замкнутых пространствах, колодцах, шурфах, траншеях и котлованах. Среди основных причин несчастных случаев выделим: недостаточный мониторинг со-

<sup>3</sup> Научный анализ производственного травматизма и его причин в разрезе видов экономической деятельности: отчет о НМО / Всерос. науч.-ислед. ин-т труда; рук. Цирин И.В.; исп. Комин А.И. [и др.] – М., 2022. – 205 с. – Рег. № НИОКТР 121041500328-3

<sup>4</sup> Приказ Минтруда РФ N 902н от 15 декабря 2020 года «Об утверждении Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах».



Рис. 4 / Fig. 4. Распределение несчастных случаев на производстве по видам экономической деятельности в 2021-2022 годах / Occupational fatalities by type of economic activity in 2021-2022

Источник / Source: составлено автором по данным СУБД «RCA» / compiled by the author based on RCA data.

стояния газовой среды в замкнутом пространстве; ненадлежащее состояние средств индивидуальной защиты и измерительных приборов; отсутствие назначенных ответственных лиц за проведение анализа газовой среды; недостаточную квалификацию персонала, привлекаемого к работам в замкнутых пространствах [6].

На рис. 5 представлено распределение несчастных случаев на производстве в водоснабжении, водоотведении, при сборе и утилизации отходов, при ликвидации загрязнений в 2021–2022 гг. Большая часть несчастных случаев со смертельным исходом (70%) происходила в трубопроводах и колодцах водостоков при заборе, очистке и распределении воды, четверть случаев – в коллекторах сточных вод и отстойниках при сборе и обработке сточных вод.

В сельском хозяйстве более половины несчастных случаев со смертельным исходом произошло в канализационных трубах и силосных ямах, расположенных на территориях сельхозпроизводств, занимающихся разведением молочного крупного рогатого скота, производством сырого молока.

#### ПРИЧИНЫ ГРУППОВЫХ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ И НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ

В общей структуре причин несчастных случаев, групповых несчастных случаев, тяжелых несчастных случаев, несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших при работах в ограниченных и замкнутых пространствах, в течение многих лет лидируют причины организационного характера, такие как неудовлетворительная ор-

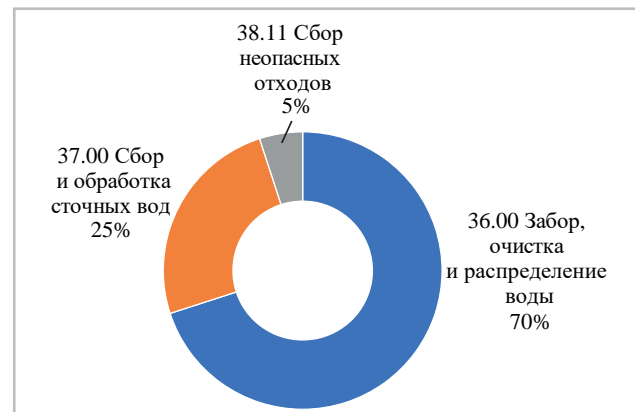


Рис. 5 / Fig. 5. Распределение несчастных случаев на производстве в Разделе Е. Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений в 2021–2022 гг. / Occupational fatalities in Section E. Water supply, sanitation, organization of waste collection and disposal, pollution elimination activities in 2021–2022

Источник / Source: составлено автором по данным СУБД «RCA» / compiled by the author based on RCA data.

ганизация производства работ, выражающаяся в несоблюдении требований Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах, утвержденных приказом Минтруда России от 15 декабря 2020 г. № 902н, и Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных приказом Минтруда России от 29 октября 2020 г. № 758н, недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда, неприменение работником средств индивидуальной защиты, в том числе вследствие небезопасности ими работодателем, обеспечение контроля со стороны руководителей и иных должностных лиц работодателя за ходом выполнения работ, нарушение порядка допуска к работам с повышенной опасностью, нарушение работника-



Рис. 6 / Fig. 6. Распределение причин несчастных случаев со смертельным исходом в 2022 г. / Causes of occupational fatalities in 2022  
 Источник / Source: составлено автором по данным СУБД «RCA» / compiled by the author based on RCA data.

ми трудового распорядка и дисциплины труда, нарушение правил дорожного движения.

В 2022 г. из-за неудовлетворительной организации производства работ произошло 30,07% несчастных случаев со смертельным исходом, нарушений правил дорожного движения – 15,93%, нарушений работниками трудового распорядка и дисциплины труда – 9,42% (рис. 6).

#### ПРИЧИНЫ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ

При расследовании несчастных случаев выявляется, что почти треть причин производственного травматизма при работах в ограниченных и замкнутых пространствах (ОЗП) – это неудовлетворительная организация производства работ, которая зачастую выражается в несоблюдении требований Правил по охране труда.

Наиболее нарушаемыми требованиями Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах, утвержденных приказом Минтруда России от 15 декабря 2020 г. № 902н, за период 2021–2022 гг. являются:

- пункт 5 (13%) – указана обязанность работодателя утвердить перечень объектов, относящихся к ОЗП, с учетом специфики своей деятельности до начала выполнения работ в ОЗП;
- пункт 37 (11%) – описана обязанность работодателя до начала выполнения работ в ОЗП организовать проведение организационных и технико-технологических мероприятий, а именно назначить ответственных лиц за выдачу наряда-допуска, ответственных за организацию и

безопасное проведение работ в ОЗП, составить план мероприятий при аварийной ситуации и при проведении спасательных работ, эвакуации и спасения из ОЗП; идентифицировать опасность и провести оценку рисков, оградить место производства работ, использовать средства коллективной и индивидуальной защиты, контролировать исправность средств измерений (сигнализации) и средств связи и т.д.;

- пункт 7 (6%) – указана обязанность работодателя по возможности исключить работы с присутствием работников в ОЗП, а при невозможности исключения работ в ОЗП – принять установленные Правилами меры по исключению или снижению профессиональных рисков в ОЗП, поддержанию их на приемлемом уровне;
- пункт 199 (6%) – разъясняет, что работы внутри ОЗП емкостных сооружений осуществляются бригадой, не менее 3 работников, двое из которых (наблюдающий и работник, в функции которого входит спасение) должны находиться вне емкостного сооружения. Функции наблюдающего и работников, в функции которых входит спасение, могут быть совмещены;
- пункт 200 (6%) – разъясняет необходимость применения страховочных систем обеспечения безопасности работ на высоте в составе анкерного устройства, страховочной привязи, соединительно-амортизирующей подсистемы при работе внутри ОЗП емкостных сооружений, требующих для входа (выхода) спуска (подъема).  
 Распределение нарушений требований Правил по охране труда при работе в ограниченных



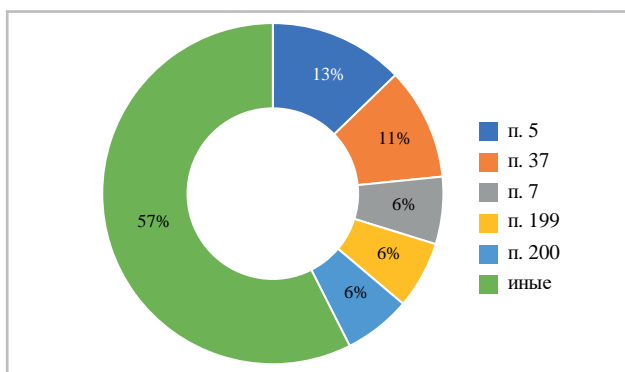


Рис. 7 / Fig. 7. Нарушение требований пунктов №902н ПОТ при работе в ограниченных и замкнутых пространствах за период 2021–2022 гг. / Violation of the requirements of Paragraphs No. 902n of Labor Protection Regulations of working in confined and enclosed spaces in 2021-2022

Источник / Source: составлено автором по данным СУБД «RCA» / compiled by the author based on RCA data.

и замкнутых пространствах, утвержденных приказом Минтруда России от 15 декабря 2020 г. № 902н, представлено на рис. 7.

Наиболее распространенными пунктами нарушений требований Правил по охране труда при работе в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных приказом Минтруда России от 29 октября 2020 г. № 758н, за период 2021–2022 гг. являются:

- пункт 145 (13%) – разъясняет о необходимости руководствоваться требованиями правил по охране труда при работах в ограниченных и замкнутых пространствах при выполнении работ внутри объектов с ограниченным и замкнутым пространством сетей водоснабжения и водоотведения (колодцы, проходные канализационные коллекторы, емкости, камеры, метатенки);
- пункт 5 (11%) – что обеспечивает работодатель;
- пункт 151 (11%) – обязанности бригады при производстве работ в колодцах, камерах;
- пункт 13 (7%) – какие работы относятся к работам с повышенной опасностью, на производство которых выдается наряд-допуск (например, работы в колодцах, камерах, резервуарах, подземных коммуникациях);
- пункт 150 (6%) – указывает, что спуск в колодцы, камеры глубиной до 10 м разрешается вертикальным по ходовым скобам или стремянкам с применением средств защиты от падения с высоты;
- пункт 164 (5%) – указывает на необходимость перед спуском в емкостные сооружения проверки на отсутствие загазованности с помощью газоанализаторов<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Приказ Минтруда РФ № 758н от 29 октября 2020 года «Об утверждении Правил по охране труда при работе в жилищно-коммунальном хозяйстве».

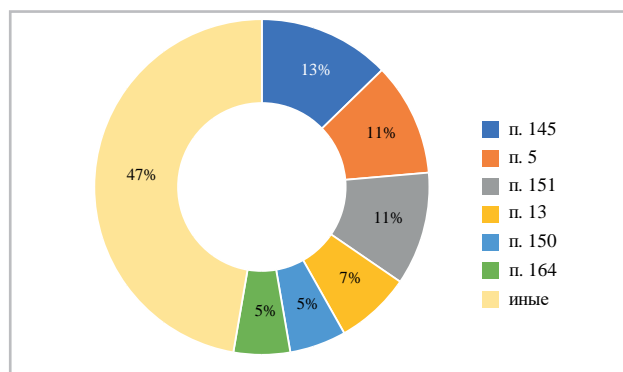


Рис. 8 / Fig. 8. Нарушение требований пунктов №758н ПОТ при работе в жилищно-коммунальном хозяйстве за период 2021–2022 гг. / Violation of the requirements of Paragraphs No. 758n of Labor Protection Regulations of working in housing and utility sector in 2021-2022

Источник / Source: составлено автором по данным СУБД «RCA» / compiled by the author based on RCA data.

Распределение нарушений требований пунктов Правил по охране труда при работе в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных приказом Минтруда России от 15 декабря 2020 г. № 758н, представлено на рис. 8.

На основе материалов расследования несчастных случаев со смертельным исходом при работе в ограниченных и замкнутых пространствах по данным СУБД «RCA» за 2021–2022 гг. сделана группировка лиц, виновных в несчастных случаях со смертельным исходом: 1 группа «Работодатель-работник»; 2 группа «Работы наряд-допуск»; 3 группа «Непосредственные руководители» (рис. 9).

Из рис. 9 следует, что в менее чем трети несчастных случаев со смертельным исходом виноват сам работник. То же доказывает и анализ группы ответственных лиц в работах с наряд-допуском. Таким образом, прослеживается прямая связь ответственных лиц, выявленных при расследовании несчастных случаев с наиболее распространенными пунктами нарушений требований Правил по охране труда при работе в жилищно-коммунальном хозяйстве и Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах.

#### АНАЛИЗ ПРОВОДИМЫХ СУБЪЕКТАМИ РФ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СНИЖЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА ПРИ РАБОТАХ В ОГРАНИЧЕННЫХ И ЗАМКНУТЫХ ПРОСТРАНСТВАХ

Согласно ст. 210 Трудового кодекса РФ «обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников является одним из направлений государственной политики в области охраны труда»<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ).

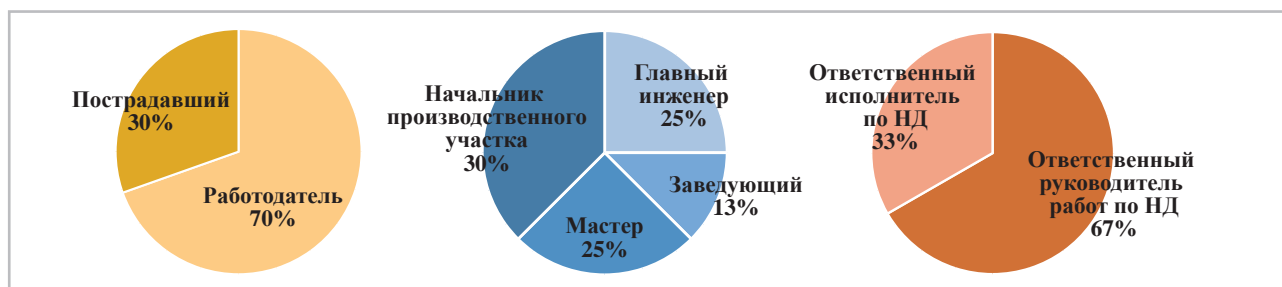


Рис. 9 / Fig. 9. Ответственные лица, выявленные при расследовании несчастных случаев со смертельным исходом при работе в ОЗП / Responsible persons identified during the investigation of fatal cases while working in confined and enclosed spaces

Источник / Source: составлено автором по данным СУБД «RCA» / compiled by the author based on RCA data.

Проблема снижения уровня производственно-го травматизма решается совместными усилиями всех органов государственной власти и руководителей организаций. В связи с этим с целью снижения количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших при работах в ОЗП, органы государственной власти, профильные ведомства субъектов РФ и органы местного самоуправления проводят мероприятия, направленные на снижение (предупреждение) производственного травматизма, в том числе в рамках целевых совещаний, межведомственных комиссий по охране труда, трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений субъектов РФ. Особое внимание обращается на необходимость соблюдения государственных нормативных требований охраны труда и организацию указанных работ в муниципальных организациях субъектов РФ.

На рис. 10 представлены проведенные и планируемые мероприятия по снижению производственного травматизма при работах в ограниченных и замкнутых пространствах в субъектах РФ в 2021–2023 гг.

Наиболее активно в регионах проводятся целевые совещания с руководителями и специалистами по охране труда организаций, заседания межведомственных комиссий по охране труда и трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, информационно-разъяснительные семинары по вопросам безопасного проведения работ, совещания в режиме видеоконференцсвязи, региональные конференции, круглые столы и совещания по вопросам соблюдения государственных нормативных требований охраны труда.

Например, Министерством сельского хозяйства Ставропольского края на базе одного из сельхозпредприятий проведен семинар-совещание с работниками агропромышленного комплекса с акцентом на безопасность работ в замкнутых пространствах. Краевым министерством строи-

тельства и архитектуры доведена информация до организаций в области инженерных изысканий, строительства, реконструкции, капитального ремонта, сноса объектов капитального строительства о необходимости проведения мероприятий, направленных на снижение (предупреждение) производственного травматизма в замкнутых пространствах и необходимости соблюдения государственных нормативных требований охраны труда в организациях строительной отрасли. В результате активной работы краевых министерств и ведомств в Ставропольском крае несчастные случаи в ограниченных и замкнутых пространствах в 2021–2023 гг. не зарегистрированы. Обеспечению и поддержанию необходимого уровня условий труда на рабочих местах способствовала также реализация краевого плана мероприятий («дорожной карты») по снижению уровня производственного травматизма. В настоящее время 18 органов исполнительной власти края, имеющих подведомственную сеть, разработали соответствующие отраслевые «дорожные карты».

В Ивановской области при участии департаментов сферы жилищно-коммунального хозяйства, сельского хозяйства и продовольствия, строительства и архитектуры актуализирована и направлена работодателям «Памятка при проведении работ в ограниченных замкнутых пространствах (водопроводных, канализационных и газовых колодцах, насосных станциях)».

В Красноярском крае совместно с краевым министерством промышленности, энергетики и жилищно-коммунального хозяйства, органами местного самоуправления и руководителями организаций сформирован перечень работодателей, в ведении которых находятся водопроводные, канализационные и газовые колодцы; проводится мониторинг состояния условий и охраны труда, в том числе оснащенности газоанализаторами, газосигнализаторами, системами самоспасения, средствами индивидуальной защиты органов дыхания; реализуется комплекс мер по стимулиро-



Рис. 10 / Fig. 10. Проведенные и планируемые к проведению мероприятия в субъектах РФ в 2021–2023 гг. / Measures in the regions of the Russian Federation in 2021–2023

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author based on RCA data.

ванию работодателей к улучшению условий труда, работников к соблюдению требований охраны труда; разработан буклет «Обеспечение безопасности работ в колодцах и иных ограниченных (замкнутых) пространствах».

Министерством труда и социального развития Новосибирской области совместно с областным министерством жилищно-коммунального хозяйства и энергетики, организацией-изготовителем и поставщиком средств индивидуальной защиты был организован тематический семинар для руководителей и специалистов организаций региона, проводящих работы в водопроводных, канализационных и газовых колодцах.

Управлением жилищно-коммунального хозяйства Липецкой области разработана и реализуется отраслевая программа («дорожная карта») по снижению производственного травматизма. Все отраслевые предприятия в обязательном порядке информируются о тяжелых, групповых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом, произошедших при работах в ОЗП с подробным описанием обстоятельств, причин и принятых мер. С целью обмена опытом планируется выезд специалистов на ведущие предприятия водоснабжения и водоотведения РФ.

Министерством жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан реализуется «дорожная карта» (комплекс мероприятий по профилактике производственного травматизма в канализационно-насосных станциях (КНС) с при-

влечением в соисполнители федеральных органов надзора, республиканских органов исполнительной власти, администраций муниципальных районов и городских округов республики) по снижению уровня производственного травматизма в организациях ЖКХ в 2021–2023 гг.

Комитет Ленинградской области по труду и занятости населения проводит семинары (вебинары) направленные на повышение осведомленности работодателей области об актуальных изменениях в сфере охраны труда (об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, порядке обучения по охране труда и проверки знания требований, о частых нарушениях, выявляемых при проверках, оценке и управлении профессиональными рисками), а совместно с руководством ГБУЗ ЛО «Центр профессиональной патологии» – «День борьбы с профзаболеваниями».

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в рамках семинара «Особенности организации работ в колодцах и замкнутых пространствах» организовало в городе Нижнекамске выставку средств индивидуальной защиты, где руководителям и специалистам по охране труда промышленных предприятий города, муниципальных предприятий коммунального хозяйства, предприятий по добыче полезных ископаемых и строительства были представлены новейшие модели газоанализаторов и средства индивидуальной защиты органов дыхания.

В большинстве субъектов РФ на постоянной основе проводится информационно-разъяснительная и методическая работа среди работодателей региона и различных категорий работников. Например, министерством труда и социальной защиты Калужской области разработаны, изданы и растиражированы методические рекомендации и пособия по теме «Использование приборов для анализа газов в сфере жилищно-коммунального хозяйства», памятка для работодателей «Обеспечение безопасности работ в канализационных, водопроводных и газовых колодцах».

Для повышения уровня подготовки специалистов бригад аварийно-диспетчерских служб и совершенствования практических навыков при устранении аварийных ситуаций в ГУП РК «Крымгазсети» ежегодно проводится смотр-конкурс бригад аварийно-диспетчерских служб. На территории предприятия в доступных местах размещается информация о причинах несчастных случаев на производстве, номера телефонов доверия и бесплатной правовой помощи профсоюзу.

Почти в трети субъектов РФ проводятся тренировочные занятия по применению средств индивидуальной защиты, выставки с практическими занятиями, калибровка и проверка приборов. Например, комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции регулярно проверяет наличие и уровень оснащённости организаций (осуществляющих работы в замкнутых пространствах – на насосных станциях, в газовых и канализационных колодцах, водопроводе) газоанализаторами, газосигнализаторами, самоспасателями, иными средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Что касается контроля за проведением медицинских осмотров и обучений первой помощи, а также соблюдением режима труда и отдыха работников, то эта работа проводится далеко не во всех регионах. В качестве положительного примера – деятельность комиссии по охране труда при Правительстве Самарской области, которая рекомендовала работодателям региона содействовать работникам с выявленными, по результатам периодического медицинского осмотра, сердечно-сосудистыми заболеваниями и работникам старше 50 лет в прохождении диспансеризации. Мероприятия по стимулированию работодателей к созданию на производствах медицинских подразделений, обеспечивающих динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, оказание им медицинской помощи в амбулаторных условиях проводятся в Чувашской Республике.

В связи с тем, что с начала 2023 г. в Нижегородской, Иркутской, Московской областях и Республике Коми уже произошло 4 групповых несчастных случая при работах в ограниченных и замкнутых пространствах, в Республике Коми 29 июня 2023 г. проведено заседание рабочей группы по охране труда при Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в ходе которого был рассмотрен вопрос профилактики несчастных случаев при проведении работ в замкнутых пространствах (колодцах, резервуарах), заслушан представитель АО «Коми тепловая компания» (далее – АО «КТК») по вопросу расследования группового несчастного случая со смертельным исходом, произошедшего 23 мая 2023 г. в АО «КТК». В Иркутске 26 июня 2023 г. проведено межведомственное совещание по вопросу профилактики производственного травматизма, в котором приняли участие представители органов исполнительной государственной власти Иркутской области, Государственной инспекции труда в Иркутской области, Союза «Иркутское областное объединение организаций профсоюзов», органов местного самоуправления. Были рассмотрены причины возникновения несчастных случаев на производстве, произошедших в Иркутской области в 2022 г. – I кв. 2023 г., и даны рекомендации по их устранению.

### ВЫВОДЫ

В настоящее время в РФ сохраняется высокий уровень производственного травматизма при работах в ограниченных и замкнутых пространствах. Основными видами (типами) несчастных случаев со смертельным исходом в ОЗП являются воздействие вредных веществ, утопление и погружение в воду, падение с высоты. Основные выявленные причины: недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда; неприменение работником средств индивидуальной защиты, в том числе вследствие необеспеченности ими работодателем; необеспечение контроля со стороны руководителей и иных должностных лиц работодателя за ходом выполнения работ, нарушение порядка допуска к работам с повышенной опасностью. Зачастую при выполнении указанных работ в результате несчастных случаев на производстве погибают сразу несколько работников, чаще всего члены одной бригады.

Анализ причин несчастных случаев со смертельным исходом и мероприятий по снижению



производственного травматизма в рамках плановой профилактической работы, позволяет сделать вывод о том, что межведомственные мероприятия, проводимые органами исполнительной власти по труду в субъектах РФ совместно с профильными региональными министерствами, способствуют снижению (предупреждению) несчастных случаев. В регионах, где проводятся подобные мероприятия, фиксируется снижение или отсутствие несчастных случаев в ограниченных и замкнутых пространствах. Напротив, в некоторых субъектах РФ, где подобные меры еще не введены, несчастные случаи в ОЗП происходят чуть-ли ежегодно, в

том числе групповые и со смертельным исходом. Для того, чтобы минимизировать подобные процессы или исключить их полностью, региональным министерствам и ведомствам необходимо продолжать совместную системную работу с органами местного самоуправления, а также с руководителями и специалистами организаций по обеспечению безопасности при проведении работ в ограниченных и замкнутых пространствах. Профильным министерствам рекомендовано также разрабатывать отраслевые программы мероприятий («дорожные карты») по снижению травматизма с учетом специфики деятельности.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гладких В.Д. Диоксид углерода. Клинико-токсикологические и гигиенические аспекты/ В.Д. Гладких, Г.В. Вершинина // *Фундаментальная и прикладная наука: состояние и тенденции развития*. 2022; 309–374.
2. Цирин И.В. Диалоги об охране труда и безопасности «Обзор несчастных случаев в ограниченных замкнутых пространствах». [Электронный ресурс], 2022. <https://dialogi-ot.ru/base/experts-articles/?id=29-4-22>
3. Yuan-Hsin Cheng, Ph.D., Bill Field, Ed.D. 2022 Summary of U.S. Agricultural Confined Space-Related Injuries and Fatalities Purdue University West Lafayette, IN. 2023;
4. Dan Lemon. Redefining the Safety Hierarchy in a Confined Space / Dan Lemon // *Occupational Health & Safety* 2023;(192):24.
5. Selman J., Spickett J., Jansz J., Mullins B. Work-related traumatic fatal injuries involving confined spaces in Australia, 2000-2012. *Journal of Health, Safety and Environment*. 2017;33(2).
6. Сивков Ю.В. Анализ травматизма при выполнении земляных работ в строительной отрасли / Ю.В. Сивков, Л.Б. Хайруллина, М.Д. Куцупова // Энергосбережение и инновационные технологии в топливно-энергетическом комплексе: материалы Национальной с международным участием научно-практической конференции студентов, аспирантов, ученых и специалистов, Тюмень, 21–23 декабря 2020 года. Том II. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2020;141-143.

#### REFERENCES

1. Gladkikh V.D., Vershinina G.V. Carbon dioxide. Clinical, toxicological and hygienic aspects. *Fundamental and Applied Science: State and Development Trends*. 2022. pp. 309-374. (In Russ.).
2. Tsirin I.V. Review of accidents in confined spaces. Dialogues on labor protection and security. 2022. (In Russ.).
3. Yuan-Hsin Cheng, Ph.D., Bill Field, Ed.D. 2022 Summary of U.S. Agricultural Confined Space-Related Injuries and Fatalities. Purdue University West Lafayette, IN. 2023.
4. Lemon D. Redefining the Safety Hierarchy in a Confined Space. *Occupational Health & Safety*. 2023;(192):24.
5. Selman J., Spickett J., Jansz J., Mullins B. Work-related traumatic fatal injuries involving confined spaces in Australia, 2000-2012. *Journal of Health, Safety and Environment*. 2017;33(2).
6. Sivkov Yu.V., Khairullina L.B., Kutsepov M.D. Analysis of injuries during excavation work in the construction industry. Energy saving and innovative technologies in the fuel and energy complex: Materials of the National Scientific and Practical Conference of Students, postgraduates, scientists and specialists with international participation, Tyumen, December 21- 23, 2020. Volume II. – Tyumen: Tyumen Industrial University. 2020. pp. 141-143. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Мария Сергеевна Москвина** – младший научный сотрудник Центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Mariya S. Moskvina** – Researcher, Labor Protection Research Center, 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/0000-0002-0942-0189>  
 ms\_moskvina@vcot.info

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

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

*Статья поступила в редакцию 08.09.2023; после рецензирования 12.09.2023, принята к публикации 16.10.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 08.09.2023; revised on 12.09.2023 and accepted for publication on 16.10.2023. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-123-131

УДК 37.088; 331.103.3

JEL J53; J63; J24

# НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

В.Н. Никитин

ФГАОУ ВО Российский университет транспорта (МИИТ), Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – компания ОАО «РЖД», оказывающая услуги инфраструктуры и локомотивной тяги при осуществлении железнодорожных перевозок. **Предмет** исследования – научная организация труда на железнодорожном транспорте. **Цель** исследования – определить диапазон возможностей и влияния научной организации труда (с учетом применения цифровых технологий) на повышение производительности и качества работы компании, обеспечение устойчивого развития отрасли в целом. **Актуальность** исследования обусловлена тем, что в настоящее время железнодорожный транспорт играет важную роль в глобальной экономике и обеспечении межрегиональных связей между различными экономическими субъектами. В работе были использованы **методы** анализа, синтеза, сравнения, наблюдения и абстрагирования. Методологической основой исследования являются отечественные и зарубежные научные источники, информационной основой – корпоративная отчетность ОАО «РЖД» и статистические данные, находящиеся в открытом доступе. **Результаты** исследования и предложения, представленные в статье, могут способствовать устойчивому развитию компании и повышению ее конкурентоспособности на транспортном рынке, а также могут быть использованы исследователями, студентами, аспирантами, преподавателями, работниками организаций транспорта и других отраслей экономики, чья научная, образовательная и практическая деятельность связана с разработкой и реализацией принципов и механизмов научной организации труда. Сделаны **выводы** о необходимости совершенствования инструментария научной организации труда для целей устойчивого развития.

**Ключевые слова:** железнодорожный транспорт; устойчивое развитие; научная организация труда; цифровое рабочее место; нормирование труда; резервы роста производительности труда.

**Для цитирования:** Никитин В.Н. Научная организация труда как один из основных элементов устойчивого развития железнодорожного транспорта. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):123-131. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-123-131.

## ORIGINAL PAPER

# SCIENTIFIC ORGANIZATION OF LABOR AS ONE OF THE MAIN ELEMENTS OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF RAILWAY TRANSPORT

V.N. Nikitin

Russian University of Transport (MIIT), Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The object** of the study is the company JSC Russian Railways, which provides infrastructure and locomotive traction services in railway transportation. **The subject** of the paper is the scientific organization of labor in railway transport. **The purpose** of the study is to determine the range of opportunities and influence of the scientific labor organization (taking into account the use of digital technologies) to increase the productivity and quality of the company's work, and to ensure the sustainable development of the industry as a whole. **The relevance** of the study is due to the fact that nowadays railway transport plays an important role in the global economy and ensuring interregional links between various economic entities. **The methodological** basis of the research is domestic and foreign scientific sources; the information basis is the corporate reporting of JSC Russian Railways and publicly available statistical data. The research **results** and proposals presented in the article can contribute to the sustainable development of the company and increase its competitiveness in the transport market, as well as can be used by researchers, students, graduate students, teachers, employees of transport organizations, and other sectors of the economy, whose scientific, educational and practical activities are related to the development and implementation of principles and mechanisms of scientific organization of labor. **Conclusions** are drawn about the need to improve the tools of scientific organization of labor for the purposes of sustainable development.

**Keywords:** railway transport; sustainable development; scientific organization of labor; digital workplace; labor rationing; reserves of labor productivity growth.

**For citation:** Nikitin V.N. Scientific organization of labor as one of the main elements of the sustainable development of railway transport. *Social and labor research*. 2023;53(4):123-131. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-123-131.

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях быстро меняющейся экономической среды и возрастающих требований к качеству продукции и услуг многие компании, столкнувшись с острыми проблемами снижения эффективности и конкурентоспособности, в первую очередь снижают издержки и, как правило, за счет сокращения персонала. Крупнейшая железнодорожная компания ОАО «РЖД», существующая на рынке транспортных услуг с 2003 г., также на протяжении многих лет успешно использовала эти методы. Однако ее производственные показатели за последние годы заставили специалистов и руководство компании признать: лежащие на поверхности резервы повышения производительности труда и роста эффективности за счет снижения численности работников практически исчерпаны. Дальнейшее сокращение персонала в таких же объемах, как это происходило в компании за предыдущие 20 лет, может повлиять на технологическую устойчивость процессов и приведет к росту социальной напряженности и дополнительной нагрузке на экономику страны.

В этих условиях в компании принято решение возродить успешно зарекомендовавшую себя в советскую эпоху систему научной организации труда (НОТ), широкое применение которой на базе современных цифровых технологий рассматривается и оценивается руководством ОАО «РЖД» в качестве одного из важнейших элементов устойчивого развития и основных направлений поиска новых путей повышения производительности труда. Современные цифровые технологии позволяют собирать, обрабатывать и анализировать большие объемы данных, формируют новые возможности для оптимизации производственных процессов и повышения эффективности труда. С развитием цифровых технологий производственные процессы становятся все более автоматизированными, что позволяет сокращать время на выполнение работ, уменьшать количество ошибок и повышать качество продукции. Использование цифровых технологий позволяет улучшать взаимодействие между сотрудниками, что способствует повышению эффективности коллективной работы.

## НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Научная организация труда – это система управления трудовыми ресурсами, основанная на научных методах и принципах, направленных на повышение эффективности труда и улучшение

качества продукции. Применительно к железнодорожной отрасли НОТ представляет собой систему управления трудовыми ресурсами, обеспечивающую эффективное использование подвижного состава и инфраструктурного комплекса с целью удовлетворения платежеспособного спроса в перевозках и достижения требуемого уровня качества.

НОТ – это научный подход к оценке и анализу задач, определению наиболее эффективных методов и использованию соответствующих технологий и ресурсов для достижения поставленных целей. Основная задача науки об организации труда состоит в выявлении законов, закономерностей и принципов организации трудовой деятельности людей, практическое применение которых позволяет компаниям оптимизировать свою деятельность, сокращать расходы, повышать эффективность, способствовать устойчивому развитию, т.е. «удовлетворению потребностей настоящего без ущерба для способности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности». Проблемы устойчивого развития экономических систем отражены в работах Пиреса С.М., Данилова-Данильяна В.И., Бобылева С.Н. [1; 2; 3] и других, в том числе на железнодорожном транспорте – Белова И.В., Зайцева А.А., Лapidуса Б.М., Мачерета Д.А., Персианова В.А., Подсорина В.А., Тершиной Н.П.<sup>1</sup> [4; 5] и других.

Устойчивость социально-экономической системы любого уровня является важнейшей характеристикой, отражающей возможность указанной системы функционировать и сохранять целостность относительно целей своего существования в условиях внешних и внутренних трансформаций.<sup>2</sup>

Устойчивое развитие железнодорожного транспорта означает стремление к созданию и поддержанию экономической, экологической и социальной устойчивости во всех аспектах его деятельности. Для достижения устойчивого развития железнодорожного транспорта необходима интеграция этих аспектов в стратегию и операционные планы.

В настоящее время основными задачами ОАО «РЖД» при реализации текущих и стратегических

<sup>1</sup> Научная платформа железнодорожного транспорта России - стратегические направления инновационного развития / Б. М. Лapidус, Н. А. Махутов, В. М. Фомин [и др.] // Управление товарными потоками и перевозочным процессом на железнодорожном транспорте на основе клиентоориентированности и логистических технологий: Коллективная монография членов и научных партнеров Объединенного ученого совета ОАО «РЖД». Санкт-Петербург: ООО «Издательство «ЛЕМА», 2019. С. 5-28.

<sup>2</sup> World Commission on Environment and Development (WCED or Brundtland Commission). Our Common Future. Available online: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-commonfuture.pdf> (дата обращения: 10.06.2023).

Таблица 1 / Table 1

## Показатели устойчивого развития предприятия / Indicators of sustainable development of the enterprise

Экономический блок / Economic indicator	Экологический блок / Ecological indicator	Социальный блок / Social indicator
Объем производства и продаж	Количество выбросов парниковых газов	Уровень удовлетворенности сотрудников
Рентабельность	Потребление энергии	Уровень занятости
Снижение затрат на энергию и ресурсы	Использование водных ресурсов	Уровень безопасности и охраны труда
Инвестиции в исследования и инновации	Количество производственных отходов	Уровень равенства и включения
Уровень участия сотрудников в принятии решений	Уровень эффективности использования ресурсов	Уровень социальной вовлеченности в сообществе
Обеспечение стабильной заработной платы	Защита и восстановление экосистем	Качество взаимоотношений с поставщиками и клиентами
Сохранение и развитие бренда компании	Соблюдение экологических стандартов и нормативов	Уровень инвестиций в образование и развитие сотрудников

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

планов является достижение национальных целей за счет расширения возможностей транспортной инфраструктуры, повышения экономической связанности территорий, а также совершенствования громоздкой организационной структуры, обремененной историческим наследием, многообразием профилей деятельности, высокими затратами на поддержание большого количества организационных единиц, существенными транзакционными издержками внутри компании, сложностями в коммуникации и в принятии решений [6]. Несмотря на то, что за последние 20 лет разработано значительное количество регламентов, многие производственные процессы стандартизированы и оптимизированы, организационные и структурные проблемы до конца не решены, что, безусловно, сказывается на эффективности и производительности компании.

Для оценки устойчивого развития используются различные показатели и индикаторы, которые позволяют измерить и оценить уровень достижения поставленных целей и задач (табл. 1).

Какова роль социальных аспектов, тесно переплетающихся с хозяйственной деятельностью, в механизме устойчивого развития компании? По мнению многих специалистов она очень важна и ее трудно переоценить [7; 8]. Например, охрана труда способствует повышению производительности труда за счет эффекта замещения, тем самым реализуя возможности инновационного и устойчивого развития компании [9]. Учет социальных аспектов позволяет снизить текучесть кадров, развивать и обучать сотрудников без отрыва от производства, нанимать персонал с более высоким уровнем компетенций, повышать лояльность работников и их мотивацию к инновационной деятельности, которая в рамках механизма устойчивого развития способствует реализации динамических возможностей как в стабильной,

так и быстро меняющейся среде, тем самым поддерживая долгосрочное конкурентное преимущество [10; 11].

ОАО «РЖД» придает большое значение экономическим, экологическим и социальным аспектам устойчивого развития. Внедряя инновационные технологии и модернизируя инфраструктуру в целях повышения пропускной и провозной способности, а также улучшения качества услуг для своих клиентов, компания стремится обеспечить экономическую устойчивость и эффективность производственной, финансовой, инвестиционной и инновационной деятельности.

В области экологии реализуются проекты по снижению негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду, в том числе связанные с модернизацией парка локомотивов и вагонов, обновлением инфраструктуры, повышением энергоэффективности и снижением выбросов, использованием возобновляемых источников энергии, рекультивацией и охраной биоразнообразия в местах, где пролегают железные дороги.

В социальной сфере акцент сделан на обеспечение безопасности пассажиров и персонала, развитие социальных программ и повышение качества услуг. Компания активно сотрудничает с региональными и федеральными органами власти, а также с общественными организациями для решения социальных вопросов, связанных с деятельностью железнодорожного транспорта.

#### СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И ПРИНЦИПЫ НОТ

На рис. 1 приведены составляющие концепции управления на принципах научной организации труда в механизме устойчивого развития компании.

В управлении научная организация труда играет важную роль в достижении устойчиво-



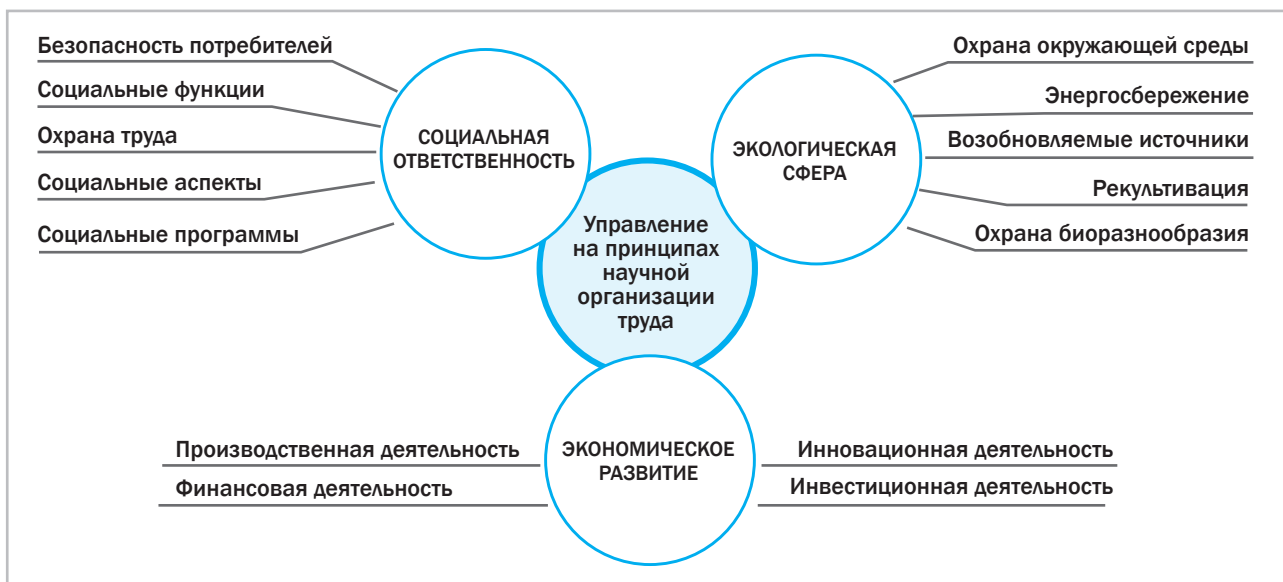


Рис. 1 / Fig. 1. Элементы системы управления на принципах организации труда в механизме устойчивого развития ОАО «РЖД» / Elements of the management system based on the principles of labor organization in the mechanism of sustainable development of JSC Russian Railways

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

го развития. Устойчивое развитие базируется на балансе экономических, социальных и экологических аспектов, а научная организация труда вносит значительный вклад в каждую из этих областей.

В экономическом аспекте научная организация труда способствует повышению эффективности производства и улучшению качества услуг. С помощью научных исследований и инноваций компании разрабатывают новые технические средства и устройства, внедряют прогрессивные технологии и современные процессы и методы работы, которые позволяют сократить издержки, оптимизировать использование ресурсов и повысить производительность труда, что выражается в экономическом росте и повышении конкурентоспособности.

В социальном аспекте научная организация труда способствует созданию условий для улучшения качества жизни работников, в том числе за счет повышения эргономичности и безопасности труда с целью предотвращения производственных травм и заболеваний, улучшения условий труда. Кроме того, научные исследования могут помочь определить оптимальные формы организации труда, учитывающие потребности и благополучие работников, такие как гибкий график работы, рабочая среда, баланс работы и личной жизни и т. д.

В экологическом аспекте научная организация труда способствует разработке и внедрению экологически устойчивых технологий и практик. Исследования в области экологии, энергетики,

ресурсосбережения и управления отходами минимизируют негативное воздействие на окружающую среду. Научные исследования способствуют разработке и внедрению новых моделей производства и потребления, основанных на принципах зеленой экономики, управления ресурсами и экологической ответственности.

Таким образом, научная организация труда играет роль катализатора в достижении устойчивого развития, содействуя экономическому росту, социальной ответственности и охране окружающей среды.

### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В ОАО «РЖД»

Решение поставленных задач в рамках научной организации труда в ОАО «РЖД» (рис. 2) реализуется с помощью различных инструментов НОТ.

Нормирование труда с учетом когнитивных возможностей человека является подходом, основанным на принципах эргономики и психологии труда. Этот инструмент научной организации труда направлен на оптимизацию рабочей среды и условий труда с целью повышения производительности, безопасности и благополучия работников и учитывают следующие особенности:

1. Когнитивные ограничения человека, такие как способность к концентрации, вниманию и запоминанию информации.
2. Регулярные перерывы и возможность отдыха для поддержания когнитивной производительности.

3. Структурирование задач и инструкций для обеспечения логичности и понятности для работников.

4. Возможности для развития работников с целью совершенствования когнитивных навыков и компетенций.

ОАО «РЖД» обладает обширным опытом применения классических методов нормирования труда, которые основываются на определении оптимального времени, необходимого для выполнения операций. Однако нормирование различных производственных процессов требует учета не только временных затрат, но и интенсивности труда исполнителя.

Научный подход к организации труда не может не учитывать и уровень рабочей нагрузки, режим работы, эргономику рабочего места, психологический климат и другие психофизиологические факторы, которые могут влиять на благополучие и производительность работника.

Психофизиологические задачи состоят в обеспечении работникам благоприятных и безопасных условий труда, снижении физической и психологической нагрузки, сбалансированном распределении нагрузок по органам работника, предотвращении односторонности труда, комбинировании физического и умственного труда, установлении рациональных режимов работы и отдыха, а также обеспечении максимальной работоспособности. Поэтому мероприятия, направленные на совершенствование организации труда, должны оцениваться с учетом их воздействия на организм человека и способствовать сохранению работоспособности и здоровья работников.

Учет психофизиологических факторов организации труда помогает создать условия, которые способствуют благоприятному рабочему окружению, улучшению производительности и самочувствия работников, а также снижению риска возникновения стресса и заболеваний.

Отдельно в системе научной организации труда следует отметить *нормирование административно-управленческих процессов*. Численность административно-управленческого персонала (АУП) ОАО «РЖД» составляет почти 14,5% при этом более 40% из них не охвачены нормированием по следующим причинам:

- АУП выполняет широкий спектр задач, включая планирование, организацию, координацию и контроль;
- определение сложности работы АУП включает субъективные элементы;

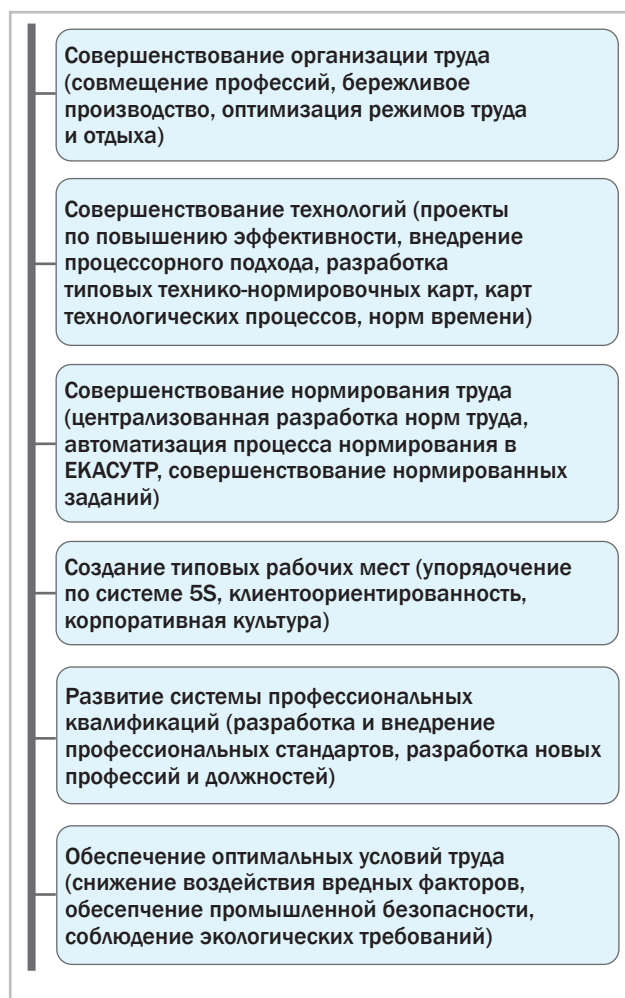


Рис. 2 / Fig. 2. Основные задачи ОАО «РЖД» в рамках научной организации труда / The main tasks of JSC Russian Railways within the framework of the scientific organization of labor

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

- в условиях быстро меняющейся деловой среды требования к АУП постоянно меняются. Новые технологии, изменения в законодательстве и требования клиентов могут вносить неопределенность в процесс нормирования, поскольку необходимо учитывать актуальные требования и тенденции;
- для нормирования сложности АУП необходимо учитывать не только их задачи и уровень ответственности, но и компетенции, навыки и опыт.

В целях формирования единого подхода к определению трудозатрат процессов всех видов в ОАО «РЖД» разработаны «Методические рекомендации по оценке баланса рабочего времени в ОАО «РЖД» с учетом применения процессного подхода». Практическое применение методик моделирования бизнес-процессов внутри компании позволяет оценивать трудозатраты на основе моделей управленческих бизнес-процессов всех уровней.

*Гибкие графики рабочего времени* позволяют сотрудникам работать в режиме, отличном от традиционных фиксированных графиков, в рамках которых рабочее время строго определено для всех сотрудников. Гибкие графики, как правило, основаны на свободе выбора сотрудником начала и окончания рабочего дня. При этом они позволяют сотрудникам сбалансировать рабочее время и личные интересы и обязанности. Этот элемент научной организации труда полезно использовать для сотрудников, которые являются родителями, студентами или людьми, имеющими другие обязательства вне работы.

*Дистанционная работа* стала возможной благодаря научно-техническому прогрессу в области информационных технологий и коммуникационных средств. С помощью электронной почты, мессенджеров, видеоконференций, облачных сервисов и других средств связи, сотрудники могут эффективно обмениваться информацией и сотрудничать независимо от своего местоположения. Дистанционная работа позволяет сотрудникам лучше согласовывать работу с другими аспектами их жизни, такими как семья, учеба или личные обязанности. Для работодателей открываются более широкие возможности для привлечения талантливых сотрудников из других регионов.

*Кросс-функциональность* представляет собой концепцию, в рамках которой работники из разных функциональных областей, структурных подразделений сотрудничают и совместно реализуют проекты по достижению общей цели или решения конкретных задач. Кросс-функциональная работа имеет преимущества и способствует более эффективному и инновационному функционированию компании. Основным преимуществом является вовлеченность сотрудников из разных функциональных областей, которые обладают разнообразием знаний, опыта и идей, что способствует повышению качества реализации решений, так как каждый участник вносит уникальный вклад и взгляд на проблему. Кросс-функциональная работа помогает сотрудникам лучше понять функции и задачи других отделов, что способствует снижению конфликтных ситуаций и повышению сотрудничества между отделами, а также улучшает коммуникационную систему и формирует синергию в компании. Кросс-функциональные команды способны лучше решать сложные проблемы, которые требуют комплексного подхода и интеграции знаний из разных областей. В настоящее время становится все меньше должностей,

ограниченных определенной областью знаний. Традиционные железнодорожные профессии устаревают и в ОАО «РЖД» появляются новые, современные, например, оператор дистанционного управления локомотивами, пилот высокоскоростного поезда. При этом часть профессий в настоящее время только трансформируется, например, оператор дистанционного осмотра вагонов.

*Цифровая организация труда* является следствием происходящих изменений в результате внедрения в трудовую среду информационных и коммуникационных технологий (в том числе, облачных вычислений, мобильных приложений, социальных сетей, аналитики данных, искусственного интеллекта), которые помогают автоматизировать повторяющиеся задачи, сократить время на их выполнение, повысить производительность труда и эффективность работы, создать более гибкую, адаптивную и мобильную рабочую среду, улучшить коммуникацию и координацию между сотрудниками. Однако для того, чтобы эффективно применять эти технологии необходимо обеспечить безопасность данных и информации, обучить сотрудников, учесть возможные социальные и психологические аспекты, связанные с изменениями в рабочей среде.

*Предиктивный расчет численности персонала* осуществляется на основе анализа эндогенных и экзогенных факторов с учетом изменения стандартных показателей производительности и внедрения принципов и инструментов НОТ. В результате применения специального алгоритма в период формирования бюджета на следующий год можно с погрешностью до 2% определить предиктивную численность работников основных производственных групп ОАО «РЖД» по должностям и профессиям.

Учет социальных аспектов, являясь одной из важнейших задач научной организации труда, помогает обеспечивать содержательность работы, устранять монотонность и увеличивать разнообразие операций, изменять рабочие процессы, включать творческие элементы в трудовой процесс, повышать престиж профессий, рационально использовать и развивать трудовой потенциал, удовлетворять потребности работников и обеспечивать справедливую оплату труда.

Не менее важными направлениями развития НОТ с учетом высокой волатильности макроэкономики и геополитики являются поиск организационной эффективности, организационное развитие и внедрение принципов организационного дизайна.

### СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В ОАО «РЖД»

ОАО «РЖД» – одна из немногих компаний в стране, которая не только сохранила институт нормирования труда, но постоянно и всесторонне его развивает, выстроив целостную систему в соответствии со ст. 159 Трудового кодекса РФ. В соответствии с корпоративным Положением о системе нормирования труда определена главная цель нормирования труда в ОАО «РЖД» – создание необходимых условий для максимально эффективного использования производственного и трудового потенциала, повышения конкурентоспособности продукции или услуг и улучшения позиций на рынке благодаря снижению затрат труда, использованию лучшего мирового опыта и активному внедрению на производстве последних достижений науки, техники и технологии [12].

Согласно рекомендациям Министерства труда и социальной защиты РФ целевыми задачами системы нормирования труда в ОАО «РЖД» являются:

- создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных и технологических трудовых процессов;
- обеспечение нормального (оптимального) уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании услуг);
- повышение эффективности обслуживания потребителей услуг, т.е. «заказчика».

На сегодняшний день в ОАО «РЖД» действует более 332 нормативных документов, позволяющих нормировать около 86,3% работников компании. Ежегодно проводится примерно 90 тыс. наблюдений рабочего времени в рамках производственных процессов, актуализируется более 30 нормативных документов (сборников), которые обеспечивают снижение численности в среднем за год на 4 тыс. человек за счет внедрения новой техники и совершенствования технологии производства.

Функциональной задачей в области организации труда является повышение результативности сотрудников ОАО «РЖД» за счет качественного выполнения всех видов работ, совершенствования системы оценки труда и выявления резервов роста его производительности.

Основные задачи нормирования труда приведены на рис. 3.

Для решения поставленных задач в ОАО «РЖД» задействован весь инструментарий НОТ и осуществляется комплекс необходимых работ. Ближится

Разработка новых и пересмотр существующих нормативных документов по труду, позволяющих организовать учет количества и сложность труда с максимальным охватом численности работников в соответствии с годовыми планами

Совершенствование инструментов технического нормирования (например, внедрение видеосъемки, бенчмаркинга)

Совершенствование организации труда через эффективное использование рабочего времени работников, внедрение рациональных режимов рабочего времени, снижение потерь рабочего времени, формирование и ведение графиков рабочего времени работников компании

Совершенствование системы тарифного нормирования – разработка, актуализация тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и квалификационных характеристик должностей служащих, контроль правильности наименований профессий и должностей у работников компании и т. п.

Управление уровнем укомплектованности, использование автоматизированной системы ЕКАСУТР, определение в соответствии с технологией и объемами работы потребности в персонале по бизнес-единицам, системная оценка фактической списочной численности в сравнении с технологической нормативной численностью

Организация системы контроля соблюдения норм трудового законодательства и локальных нормативных актов ОАО «РЖД» по вопросам организации времени труда и отдыха работников

Рис. 3 / Fig. 3 Основные задачи нормирования труда ОАО «РЖД» / The main tasks of labor rationing of JSC Russian Railways

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

к завершению формирование базы видеоданных изучения рабочего времени – основы для внедрения и применения интеллектуальных систем, в том числе «машинного зрения». Предполагается, что в дальнейшем, на основе данных, полученных при расшифровке видеофайлов, разработка норм времени будет осуществляться в автоматизированном режиме. Специалисты утверждают, что «машинное зрение» позволит избежать тех досадных ошибок, которые до сих пор встречаются при разработке новых норм, обеспечить более точные и объективные оценки труда сотрудников.

В рамках настройки оборудования и интеграции этой интеллектуальной системы с существующими рабочими процессами в 2021–2022 гг. в целях максимально точного распознавания выполняемых трудовых операций проведена работа по видеосъемке 36 видов ручного инструмента



работников путевого комплекса, проанализировано 956 видеонаблюдений. Совместно с профильными организациями разработано и актуализировано 98 профессиональных стандартов с охватом около 660 тыс. работников холдинга «РЖД», что составляет более 80% общей численности. В результате труд многих сотрудников компании стал оплачиваться в соответствии с объективными критериями оценки его количества и качества, а не на основе уравниловки, как это было в прежние времена.

В связи с цифровизацией многих трудовых процессов в ОАО «РЖД» прогнозируется появление новых профессий, таких как:

- организаторы беспилотных систем;
- дизайнеры цифровых коммерческих сервисов;
- инженеры данных Интернета вещей, данных экологического мониторинга;
- специалисты по обучению «умной» робототехники, систем искусственного интеллекта и машинного зрения;
- специалисты по кибербезопасности систем управления железнодорожным транспортом;
- организаторы командной работы (скрам-мастера).

В ближайшее время будут также востребованы специалисты по управлению сетями квантовых коммуникаций, инженеры сетей связи новых поколений, разработчики систем квантового шифрования. В целях обеспечения устойчивого развития компании, соответственно, потребуются и новые, более современные подходы к научной организации и нормированию их труда, более сложного чем у остальных работников.

### ВЫВОДЫ

Научная организация труда, являясь одним из элементов устойчивого развития железнодорожного транспорта, способствует повышению производительности труда при одновременном уменьшении негативного воздействия на окружающую среду и обеспечении социальной ответственности.

ОАО «РЖД» – одна из немногих компаний в стране, которая не только сохранила институт нормирования труда, но и всячески способству-

ет его развитию. Функциональной задачей в области организации труда является обеспечение результативности деятельности работников ОАО «РЖД» за счет повышения качества производственных процессов, совершенствования системы оценки труда, выявления резервов роста производительности труда на рабочих местах.

В компании ведется систематическая работа по повышению производительности труда на основе принципов научной организации труда с учетом современных тенденций. При этом активно применяются современные цифровые инструменты, машинное зрение, предиктивная аналитика, гибкие графики, кросс-функциональная работа.

Нормирование труда, ориентированное на когнитивные возможности человека, представляет собой современный подход в области организации труда. Он учитывает не только физические аспекты работы, но и психологические, когнитивные аспекты, такие как концентрация, внимание и способность к запоминанию информации. Данный подход направлен на оптимизацию рабочей среды и условий труда с целью повышения уровней производительности труда, безопасности и благополучия работников.

Учет психофизиологических факторов организации труда помогает создать условия, которые способствуют благоприятному рабочему окружению, улучшению производительности и самочувствия работников, а также снижению риска возникновения стресса и заболеваний.

Внедрение интеллектуальных систем в механизм научной организации труда представляет собой значительный шаг в направлении автоматизации и повышения точности процесса нормирования труда, что может существенно улучшить оценку труда сотрудников, снизить вероятность ошибок и обосновать более объективные нормы труда.

Применение научной организации труда в условиях развития цифровых технологий способствует улучшению условий труда и повышению производительности работников, а также обеспечивает эффективное и устойчивое развитие компании.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Pires S.M., Fidelis T., Ramos T.B. Measuring and comparing local sustainable development through common indicators: Constraints and achievements in practice // *Cities*. 2014. Vol. 39. P. 1-9. doi: 10.1016/j.cities.2014.02.003
2. Бобылев С.Н., Кудрявцева О.И., Соловьева С.В. Индикаторы устойчивого развития для городов // *Экономика региона*. 2014;(3):101-110.
3. Данилов-Данильян В.И., Лосев К.С., Рейф И.Е. Перед главным вызовом цивилизации. Взгляд из России. М.: ИНФРА-М, 2005. 224 с.
4. Подсорин В.А. Обеспечение устойчивого развития транспортного комплекса на принципах динамического тарифообразования на услуги инфраструктуры железнодорожного транспорта / В.А. Подсорин, В.А. Комаров // *Транспортное дело России*. 2023;(2):36-41.
5. Терешина Н.П. Управление инновациями на железнодорожном транспорте / Н.П. Терешина, В.А. Подсорин; ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». Москва: ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2020. 544 с.
6. Чеченова Л.М. Стратегические приоритеты ОАО «РЖД» в области устойчивого развития // *Транспортные системы и технологии*. 2021;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskie-prioritety-oao-rossiyskie-zheleznye-dorogi-v-oblasti-ustoychivogo-razvitiya> (дата обращения: 25.06.2023).
7. Hao J., Alon I., Yu C. Environmental dynamism, innovation and dynamic capabilities: The case of China. *J. Enterprising Communities People Places Glob. Econ.* 2011;(5):131-144.
8. Kuznetsov A., Zakharov N., Perfiljeva M. Scientific organization of innovative labour SHS Web of Conferences. 2021. V.116. 00037:1-5. DOI: 10.1051/shsconf/202111600037
9. Oriana Bandiera and others, Economic Development and the Organisation Of Labour: Evidence from the Jobs of the World Project, *Journal of the European Economic Association*, Volume 20, Issue 6, December 2022, Pages 2226–2270, <https://doi.org/10.1093/jeaa/jvac056>
10. Ni X.R., Zhu Y.J. Labor Protection, Labor Intensity and Enterprise Innovation: Evidence from the Implementation of the “Labor Contract Law” in 2008.
11. Xu X, Zhang Y, Liao Y, Fu X. Labor Protection, Enterprise Innovation, and Sustainable Development. *Sustainability*. 2023; 15(11):8529. <https://doi.org/10.3390/su15118529>
12. Воронкова Е.А., Подвербных О.Е. Нормирование труда работников железнодорожного транспорта // *Актуальные проблемы авиации и космонавтики*. 2019. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normirovanie-truda-rabotnikov-zheleznodorozhnogo-transporta> (дата обращения: 22.06.2023).

## REFERENCES

1. Pires S.M., Fidelis T., Ramos T.B. Measuring and comparing local sustainable development through common indicators: Constraints and achievements in practice. *Cities*. 2014;(39):1-9. DOI: 10.1016/j.cities.2014.02.003
2. Bobylev S.N., Kudryavtseva O.I., Solovyova S.V. Sustainable Development Indicators for Cities. *Economy of Regions*. 2014;(3):101-110. (In Russ.).
3. Danilov-Daniilyan V.I., Losev K.S., Reif I.E. Before the main challenge of civilization. View from Russia. MOSCOW: INFRA – M; 2005. p. 224. (In Russ.).
4. Podsorin, V.A., Komarov V.A. Ensuring sustainable development of the transport complex on the principles of dynamic tariffing for railway transport infrastructure services. *Transportnoe Delo Rossii = Transport business of Russia*. 2023;(2):36-41. (In Russ.).
5. Tereshina N.P., Podsorin V.A. Management of innovation in the railway transport. FGBU DPO “Training and Methodical Center for Education on Railway Transport”. Moscow: FGBU DPO “Training and Methodical Center for Education on Railway Transport”; 2020. p. 544. (In Russ.).
6. Chechenova L.M. Strategic priorities of JSC “Russian Railways” in the field of sustainable development. *Transport Systems and Technologies*. 2021;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskie-prioritety-oao-rossiyskie-zheleznye-dorogi-v-oblasti-ustoychivogo-razvitiya> (accessed on 25.06.2023).
7. Hao J., Alon I., Yu C. Environmental dynamism, innovation and dynamic capabilities: The case of China. *J. Enterprising Communities People Places Glob. Econ.* 2011;(5):131–144.
8. Kuznetsov A., Zakharov N., Perfiljeva M. Scientific organization of innovative labour SHS Web of Conferences. 2021. V.116. 00037:1-5. DOI: 10.1051/shsconf/202111600037
9. Bandiera O., et. al., Economic Development and the Organisation of Labour: Evidence from the Jobs of the World Project. *Journal of the European Economic Association*. Volume 20, Issue 6, December 2022;20(6):2226–2270, URL: <https://doi.org/10.1093/jeaa/jvac056>
10. Ni X.R., Zhu Y.J. Labor Protection, Labor Intensity and Enterprise Innovation: Evidence from the Implementation of the “Labor Contract Law” in 2008.
11. Xu X, Zhang Y, Liao Y, Fu X. Labor Protection, Enterprise Innovation, and Sustainable Development. *Sustainability*. 2023;15(11):8529. URL: <https://doi.org/10.3390/su15118529>
12. Voronkova E.A., Podverbnykh O.E. Labor standardization of railway transport workers. *Current Problems of Aviation and Astronautics*. 2019. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normirovanie-truda-rabotnikov-zheleznodorozhnogo-transporta> (accessed on 22.06.2023).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Владимир Николаевич Никитин** – кандидат экономических наук, доцент ФГАОУ ВО Российский университет транспорта (МИИТ), начальник Департамента по организации, оплате и мотивации труда ОАО «РЖД», Москва, Россия

**Vladimir N. Nikitin** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Russian Transport University (MIIT); Head of the Department for Organization, Remuneration and Motivation of Labor, JSC Russian Railways, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-4417-7671>  
[nikitin\\_vladimir@list.ru](mailto:nikitin_vladimir@list.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 12.07.2023; после рецензирования 07.08.2023, принята к публикации 10.08.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 12.07.2023; revised on 07.08.2023 and accepted for publication on 10.08.2023. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-132-142

УДК 364.3; 364.668

JEL J32; J13; J18

# ЕДИНОЕ ПОСОБИЕ НА РЕБЕНКА В СИСТЕМЕ МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ НА ОСНОВЕ МОДЕЛИРОВАНИЯ ДОХОДОВ

**Н.Ю. Коробкова**Всероссийский научно-исследовательский институт труда,  
Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования данной статьи выступает мера социальной поддержки малоимущих семей с детьми, введенная в действие с 1 января 2023 года – единое пособие. Поскольку преодоление негативных тенденций в демографических процессах находится в сфере повышенного внимания властей, а снижение бедности населения в 2018 г. было объявлено одной из национальных целей, **актуальность** исследования новшеств в сфере социальной политики, направленной на малоимущие семьи с детьми, не вызывает сомнений. **Научная новизна** состоит в подходе к оценке потенциальной эффективности пособия, заключающемся в моделировании различных вариаций благосостояния семей с детьми в зависимости от уровня их совокупного дохода и числа детей. Данный подход позволяет сделать предварительные выводы до момента появления статистических данных (например, об охвате малоимущих семей пособием, изменении их среднедушевого дохода с получением выплат и др.). Основные **результаты** показывают, что вне зависимости от числа детей в семье, семьи, в которых совокупный доход родителей мал (например, для России в целом величина такого дохода составляет не более 40% от средней номинальной заработной платы), единое пособие не выводит малоимущие семьи из состояния бедности. Выявленные закономерности также открывают для исследователей такие вопросы, как справедливость «настройки» данной системы с точки зрения стимулирования многодетных родителей искать дополнительные источники дохода и более высокооплачиваемую работу (например, по аналогии с мероприятиями по социальной адаптации, которые обязательны при получении социальной помощи на основании социального контракта) или же предоставления возможности жить на пособие.

**Ключевые слова:** малоимущие семьи с детьми; единое пособие; социальная поддержка.

**Для цитирования:** Коробкова Н.Ю. Единое пособие на ребенка в системе мер социальной поддержки в современных условиях: оценка влияния на основе моделирования доходов. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):132-142. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-132-142.

## ORIGINAL PAPER

# STANDARD CHILD ALLOWANCE IN THE SYSTEM OF SOCIAL SUPPORT MEASURES IN CURRENT CONDITIONS: IMPACT ASSESSMENT BASED ON INCOME MODELING

**N.Yu. Korobkova**All-Russian Research Institute of Labour,  
Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study of this article is a measure of social support for low-income families with children, introduced on January 1, 2023 – a standard allowance. Since overcoming negative trends in demographic processes is the area of increased attention of the authorities, and reducing poverty in 2018 was declared one of the national goals, **the relevance** of studying innovations in the field of social policy aimed at low-income families with children is beyond doubt. **The scientific novelty** lies in the approach to assessing the potential effectiveness of the allowance, which consists of modeling various variations in the well-being of families with children depending on the level of their total income and the number of children. This approach makes it possible to draw preliminary conclusions before the statistical data becomes available (e.g., on the coverage of low-income families with allowances, changes in their average per capita income with the receipt of payments, etc.). The main **results** show that regardless of the number of children in the family, families in which the aggregate parents' income is low (e.g., for Russia as a whole, the amount of such income is no more than 40% of the average nominal wage), a standard allowance does not contribute to transferring the poor families out of poverty. The identified patterns also open up such questions as the fairness of the “customization” of this system in terms of stimulating parents with many children to look for additional sources of income and higher-paying jobs (e.g., similarly to social adaptation measures that are mandatory when receiving social assistance based on a social contract) or providing the opportunity to live on allowances.

**Keywords:** low-income families with children; standard allowance; social support.

**For citation:** Korobkova N.Yu. Standard child allowance in the system of social support measures in current conditions: Impact assessment based on income modeling. *Social and labour research*. 2023;53(4):132-142. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-132-142.

## ВВЕДЕНИЕ

С 1 января 2023 г. в Российской Федерации введено в действие ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка или так называемое единое пособие, которое объединило в себе некоторые ранее действовавшие выплаты на ребенка. Переход от разнообразия мер социальной поддержки малоимущих семей с детьми, для которых характерны различные условия предоставления и размер денежных выплат, предусматривал обеспечение единообразия оказания материальной помощи таким семьям, вне зависимости от возраста детей, их числа в семье и очередности рождения. Поскольку изменения реализованы недавно, говорить о результативности и эффективности такой реформы в контексте улучшения материального положения малоимущих семей с детьми пока рано (в том числе и в силу отсутствия необходимой статистики).

Однако, основываясь на последовательном анализе нормативно-правовых актов, регулирующих действие обновленной меры, можно провести исследование изменений реализуемых ранее мер социальной поддержки семей с детьми, которые теперь входят в состав единого пособия, и дать первичную оценку его потенциального воздействия на среднедушевые доходы малоимущих семей с детьми. Согласно ст. 9 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (актуальная редакция на 01.01.2023), право на ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка предоставляется:

- беременной женщине в случае, если срок ее беременности составляет шесть и более недель, и она встала на учет в медицинской организации в ранние сроки беременности (до двенадцати недель);
- одному из родителей (усыновителей, опекунов (попечителей) ребенка в возрасте до 17 лет, являющегося гражданином Российской Федерации и постоянно проживающего на территории Российской Федерации.

Право на ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка возникает в случае, если размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте РФ по месту жительства (пребывания) или фактического проживания заявителя в соответствии с Федеральным законом от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» на дату обращения за назначением указанного пособия.

Ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка гражданам, имеющим детей в возрасте до 17 лет, назначается и выплачивается в следующих размерах:

- 50% величины регионального прожиточного минимума для детей, если размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте РФ;
- 75% величины регионального прожиточного минимума для детей, если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка в размере 50% величины прожиточного минимума для детей, не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте РФ;
- 100% величины регионального прожиточного минимума для детей, установленной в субъекте РФ, если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка в размере 75% величины прожиточного минимума для детей, не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте РФ.

Таким образом, единое пособие, выплачиваемое в связи с рождением и воспитанием ребенка, представляет собой инструмент, поддерживающий малоимущую семью на всем жизненном этапе взросления ребенка. С учетом того, что пособие выплачивается на каждого ребенка, данный вид выплаты может стать существенным подспорьем для малоимущих многодетных семей, среднедушевой доход которых невысок в силу большого числа иждивенцев.

В своем исследовании мы попытались оценить (получить верхнеуровневую оценку) эффективность единого пособия как инструмента вывода малоимущих семей с детьми из состояния бедности. Актуальность данного вопроса обусловлена разнородностью регионов России по величине соотношения среднего уровня доходов, фиксируемого в регионе, и регионального прожиточного минимума. В силу того, что размер единого пособия определяется исходя из величины регионального прожиточного минимума на душу населения, но при этом рассчитывается от величины прожиточного минимума ребенка, его эффективность в контексте улучшения материального благополучия малоимущих семей в различных регионах может существенно различаться.



### МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ В РОССИИ: МНЕНИЯ УЧЕНЫХ И СПЕЦИАЛИСТОВ

Целесообразность и необходимость преобразования системы социальной поддержки в России не единожды отмечалась российскими исследователями. Так, Е.И. Андреева с соавторами в работе «Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность» отмечала, что для российской системы социальной поддержки характерно многообразие мер не только на федеральном, но и на региональном уровнях, однако лишь малая доля таких мероприятий характеризуется адресностью [1]. По мнению авторов, для усовершенствования системы мер социальной поддержки, которая складывалась в России с 1990-х годов, необходимо обеспечение «унификации (законодательных) принципов адресности и нуждаемости (прежде всего, на федеральном уровне), с другой стороны, – путем региональной универсализации набора мер, представляемых с учетом принципа нуждаемости, и условий их предоставления. Аналогичный тезис отмечается и в исследовании влияния детских пособий и компенсационных выплат на снижение уровня бедности в регионах России, проведенном А.А. Разумовым и О.В. Селивановой: «в каждом из субъектов РФ уже сложилась собственная система мер социальной поддержки, ресурсное обеспечение которой в значительной степени зависит от региональных особенностей, что не позволяет реализовать единый подход в переходе к повышению адресности (для одних регионов этот процесс является гораздо более затратным, чем для других, в которых опыт реализации адресных мер больше), а также из-за того, что переход к адресности требует определенной политической воли» [2].

В статье, посвященной региональным практикам реализации мер социальной поддержки населения на основе критериев нуждаемости, Е.И. Андреева и Д.Г. Бычков, отмечают, что регионы прибегали к широкому перечню вариаций установления критериев нуждаемости – в зависимости от величины прожиточного минимума, от уровня среднедушевого денежного дохода, в абсолютном выражении, то есть не сложилось единой практики реализации адресной системы социальной помощи [3]. Подобные тенденции отчасти обусловлены возможностями региональных бюджетов, однако не соответствуют принципам унификации предоставления мер социальной поддержки.

Е.Е. Гришина и Е.А. Цацура, исследуя различные характеристики региональных мер социальной поддержки, пришли к выводу, что увеличение

размера социальных пособий на детей (как и в целом объема социальных трансфертов) и повышение охвата семей с детьми выплатами социального пособия на ребенка способствуют снижению региональной бедности [4]. Что касается размеров адресных выплат, предоставляемых по принципу нуждаемости, то, по мнению авторов, его повышение является более эффективным подходом к сокращению регионального уровня бедности, чем увеличение размера выплат, предоставляемых по категориальному принципу, но без учета нуждаемости.

Позицию, связанную с сокращением доли выплат, приходящейся на увеличение категориальных мер социальной поддержки, в пользу льгот, предоставляемых по критерию нуждаемости, поддерживают и другие исследователи [5, 6]. Кроме того, некоторые из них отмечают: практика предоставления выплат фиксированной величины вне зависимости от уровня дохода получателя является не вполне эффективным распределением бюджетных средств, в связи с чем и система социальной поддержки семей с детьми не охватывает всех нуждающихся, недостаточно сбалансирована [7]. В качестве доказательства приводятся ежемесячные выплаты нуждающимся семьям с детьми в возрасте до 1,5 лет, которые не охватывают детей до 1,5 лет, родившихся до 1 января 2018 г. Отсутствует и критерий универсальности в системе мер социальной поддержки семьям с детьми: выплаты на первого и второго ребенка представляются до полутора лет, а на третьего ребенка – до трех лет.

Подобные характеристики системы социальной поддержки, отмеченные российскими исследователями, с одной стороны, не проявляются в едином пособии – усовершенствованном универсальном инструменте социальной поддержки семей с детьми. С другой стороны, непосредственные изменения, внесенные в единое пособие, связанные с условиями предоставления выплат, представляют особый интерес для изучения.

В целом, регулярные выплаты на детей, предоставляемые малоимущим семьям, по мнению российских ученых, могут быть эффективны в вопросах снижения уровня бедности рассматриваемой категории населения. Например, исследуя материнский капитал как меру социальной поддержки семей с детьми, О.В. Селиванова и В.М. Смирнов отмечают его доступность и высокую общественную значимость, однако подчеркивают, что в силу ограниченности направлений его использования, эффективность такого вида социальной поддержки именно в контексте снижения уровня бедности,

не столь высока [8]. При этом, по мнению авторов, «большим потенциалом снижения уровня региональной бедности обладают ежемесячные выплаты на ребенка из средств материнского капитала, с началом предоставления которых наблюдается рост влияния материнского капитала на сокращение доли бедного населения в регионах». А фокусируясь непосредственно на исследовании эффективности выплат на ребенка от 3 до 7 лет, которые в настоящее время включены в единое пособие, О.В. Селиванова и М.В. Данилина отметили их существенный вклад в преодоление бедности, поскольку около 70% семей благодаря этим выплатам вышли в 2021 г. из состояния бедности [9].

### СРАВНЕНИЕ ЕДИНОГО ПОСОБИЯ И МЕР ПОДДЕРЖКИ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ, ДЕЙСТВОВАВШИХ ДО ЕГО ВВЕДЕНИЯ

Ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка, которое регламентируется Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», объединило в себе ежемесячное пособие беременным, на раннем сроке вставшим на учет, ежемесячные выплаты в связи с рождением или усыновлением ребенка до достижения им трех лет, а также выплаты на детей в возрасте от трех до семи лет и от восьми до семнадцати лет. Рассмотрим условия предоставления этих мер, которые действовали до актуализации закона 01.01.2023.

Ежемесячное пособие беременным женщинам, на раннем сроке вставшим на учет в медицинских организациях, предоставлялось женщинам со сроком беременности шесть и более недель, вставшим на учет до 12 недель, среднедушевой доход семей которых не превышает 1 ПМ. При этом период, за который будет выплачиваться пособие – с момента постановки на учет (но не ранее шести недель беременности) до месяца родов. Размер пособия был определен в размере 50% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ по месту фактического пребывания.

После актуализации закона критерии предоставления пособия остались прежними, однако порядок определения размера выплаты стал иным. Ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка женщине, вставшей на учет в медицинской организации в ранние сроки беременности, назначается и выплачивается в следующих размерах:

- 50% величины ПМ (прожиточного минимума) трудоспособного населения, установленной в субъекте РФ, в случае, если размер среднедуше-

вого дохода семьи не превышает величину регионального ПМ на душу населения;

- 75% величины ПМ трудоспособного населения, установленной в субъекте РФ, в случае, если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка в размере 50% величины ПМ трудоспособного населения, не превышает региональную величину ПМ на душу населения;
- 100% величины ПМ трудоспособного населения, установленной в субъекте РФ, в случае, если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка в размере 75% величины ПМ трудоспособного населения, не превышает величину ПМ на душу населения, установленную в регионе.

Таким образом, пособие, выплачиваемое женщинам, вставшим на учет в медицинские организации в ранние сроки беременности, регламентируемое обновленными правилами единого пособия, характеризуется большей гибкостью и универсальностью. Дифференциация выплат с учетом уровня среднедушевого денежного дохода способствует получению выплаты в большем размере – 75% или 100% прожиточного минимума, что повышает эффективность данного вида социальной поддержки.

Ежемесячные выплаты на ребенка в возрасте до 3 лет до 1 января 2023 г. регламентировались Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 418-ФЗ «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей», согласно которому<sup>1</sup> устанавливался порядок назначения выплат гражданам в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка до достижения им возраста 3 лет. Право на получение данного пособия имели граждане, у которых первый или второй ребенок был рожден в период с 1 января 2018 г. и размер среднедушевого дохода семьи не превышал двухкратную величину прожиточного минимума трудоспособного населения, установленную в регионе. При этом ежемесячная выплата на первого ребенка предоставлялась женщине, родившей (усыновившей) его, или отцу (усыновителю) или опекуну ребенка в случае смерти женщины или лишения ее родительских прав или отказа от усыновления ребенка. Ежемесячная выплата в связи с рождением (усыновлением) второго ребенка осуществляется гражданину, получившему государственный сертификат на мате-

<sup>1</sup> По редакции от 01.01.2022.

ринский капитал. Размер ежемесячной выплаты, установленной в соответствии с рассматриваемым законом, составляет величину ПМ для детей, установленную в регионе.

Стоит отметить, что введение единого пособия не отменило действие рассматриваемого закона, однако после редакции от 1 января 2023 г. право на получение ежемесячной выплаты, регламентированной федеральным законом № 418-ФЗ, теперь распространяется только на граждан, родивших (усыновивших) первого ребенка в период с 1 января 2018 г. до 1 января 2023 г. В остальном, условия предоставления и размер выплаты в новой редакции не изменились.

Ежемесячная выплата на ребенка в возрасте от 3 до 7 лет предоставлялась нуждающимся в социальной поддержке семьям, имеющим детей, среднедушевой доход которых не превышал величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте. При этом размер выплаты устанавливался в соответствии со следующими условиями:

- размер ежемесячной выплаты составляет 50% величины прожиточного минимума для детей;
- в случае если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом ежемесячной выплаты в размере 50% величины прожиточного минимума для детей, не превышает величину ПМ на душу населения, ежемесячная выплата назначается в размере 75% величины ПМ для детей;
- в случае если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом ежемесячной выплаты в размере 75% величины ПМ для детей, не превышает величину ПМ на душу населения, ежемесячная выплата назначается в размере 100% величины ПМ для детей.

Предоставление данной выплаты регламентировалось Указом Президента РФ от 20 марта 2020 г. № 199 "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей", с 1 января 2023 г. документ утратил силу.

Ежемесячная выплата на ребенка в возрасте от 8 до 17 лет регламентировалась Указом Президента РФ от 31 марта 2022 г. № 175 «О ежемесячной денежной выплате семьям, имеющим детей», действовавшим в период с 31 марта 2022 г. до 1 января 2023 г. Выплата полагалась нуждающимся в социальной поддержке семьям в случае, если ребенок является гражданином РФ, постоянно проживает на территории РФ и размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения.

Размер пособия устанавливался следующим образом:

- размер ежемесячной выплаты составляет 50% величины прожиточного минимума для детей;
- в случае если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом ежемесячной выплаты в размере 50% величины прожиточного минимума для детей, не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, ежемесячная выплата назначается в размере 75% величины прожиточного минимума для детей;
- в случае если размер среднедушевого дохода семьи, рассчитанный с учетом ежемесячной выплаты в размере 75% величины прожиточного минимума для детей, не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, ежемесячная выплата назначается в размере 100% величины прожиточного минимума для детей.

Таким образом, анализ нормативных документов показал, что для мер, которые вошли в состав единого пособия, были расширены условия получения (в частности, унифицированы критерии по доходу – не более 1 ПМ), а для некоторых – добавились вариации размера выплат, что потенциально обеспечит увеличение охвата целевых групп населения данными мерами, а также повысит их эффективность в плане улучшения благосостояния таких категорий граждан (семей). Кроме того, переход от одной фиксированной величины предоставляемых выплат к вариации 50% – 75% – 100% в зависимости от уровня среднедушевого дохода семьи может положительно сказаться на эффективности планирования и распределения бюджетных средств регионов и федерального бюджета.

#### АНАЛИЗ ЕДИНОГО ПОСОБИЯ КАК ИНСТРУМЕНТА ПОВЫШЕНИЯ ДОХОДОВ МАЛОИМУЩИХ СЕМЕЙ

Для проведения верхнеуровневого анализа единого пособия с точки зрения его результативности сокращения уровня бедности семей с детьми и повышения их материального благополучия в силу отсутствия статистики о доходах получателей, охвате семей данной мерой и величине предоставляемых им выплат, был проведен расчет изменения среднедушевых денежных доходов смоделированных российских семей с детьми для каждого региона. Для определения величины среднедушевого денежного дохода семей с детьми совокупный доход родителей принимался равным средней за-

рабочей плате в регионе<sup>2</sup>. Такая предпосылка позволяет задать некий «базовый» уровень дохода семей в каждом регионе, объединив в себе вариации занятости одного или обоих родителей в семье, а также «приблизить» моделируемую семью к состоянию малоимущей. Для определения величины ежемесячного пособия на ребенка и его вклада в среднедушевой доход малоимущих семей был проведен анализ суммарной ежемесячной величины выплат единого пособия, которые получают семьи с различным уровнем ежемесячного дохода и разным составом на каждого ребенка.

В ходе анализа рассматривалось 6 моделей семьи:

- 2 взрослых и 1 ребенок,
- 2 взрослых и 2 ребенка,
- 2 взрослых и 3 ребенка,
- 2 взрослых и 4 ребенка,
- 2 взрослых и 5 детей,
- 2 взрослых и 6 детей.

Для определения величины пособия, на которую может рассчитывать семья каждой модели, были определены или рассчитаны следующие показатели:

- Совокупный ежемесячный доход семьи (принимался как эквивалентный некоторой доле средней по региону совокупной заработной платы родителя);
- Среднедушевой денежный доход семьи (в расчете на месяц);
- Величины выплат, которые полагаются семье в соответствии с правилами предоставления единого пособия;
- Среднедушевой денежный доход семьи с учетом ежемесячного пособия. На основании данного показателя определялось, вышла ли семья из состояния малоимущей с получением пособия.

Для удобства вычислений доход семьи (то есть совокупная заработная плата родителей) рассматривался совокупно, без разделения на доход матери или отца. Вариации уровня дохода в текущем анализе рассматривались как величины, равные доле среднемесячной заработной платы в конкретном субъекте, диапазон рассматриваемой доли – от 1,688 (максимальный уровень совокупного дохода семьи с 6 детьми, при котором семья имеет право на получение пособия) до МРОТ.

<sup>2</sup> Поскольку на момент проведения исследования данные о среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников по полному кругу организаций в целом по экономике по субъектам Российской Федерации на Росстате только для 2022 г., для определения среднего уровня заработных плат на 2023 г. величины были индексированы на уровень инфляции 4,3% (по данным Банка России на июль).

Для вычисления размера пособия, которое выплачивается семье на каждого ребенка, применялся следующий алгоритм:

1. Были определены размеры пособия, приходящиеся на всех детей в соответствующей модели семьи, исходя из размера 50%, 75% и 100% величины ПМ на ребенка в соответствующем субъекте.

2. К совокупному доходу семьи прибавлялось значение суммарной выплаты на детей в размере 50%, полученное в пункте 1, среднедушевой доход семьи пересчитывался.

3. Если по результату расчета в пункте 2 среднедушевой доход семьи превышает региональный ПМ (на душу населения), данной семье полагается выплата на ребенка в размере 50% величины регионального ПМ на ребенка.

4. Если по результатам расчета в пункте 2 среднедушевой доход семьи не превышает региональный ПМ (на душу населения), к совокупному доходу семьи (без учета выплаты единого пособия) прибавлялось значение суммарной выплаты на детей в размере 75%, полученное в пункте 1, среднедушевой доход семьи пересчитывался.

5. Если по результату расчета в пункте 4 среднедушевой доход семьи превышает региональный ПМ (на душу населения), данной семье полагается выплата в размере 75% величины регионального ПМ на ребенка.

6. В ином случае данной семье полагается выплата на ребенка в размере 100% величины регионального ПМ на ребенка.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Результаты исследования показали, что в России семья с двумя родителями и одним (и более) ребенком, получающая совокупный ежемесячный доход, равный средней заработной плате для каждого соответствующего региона (и без других источников дополнительного дохода) является малоимущей и может рассчитывать на получение единого пособия в 12 регионах России: городе Севастополе, Еврейской автономной области, Ивановская области, Кабардино-Балкарской Республике, Карачаево-Черкесской Республике, Псковской области, Республике Дагестан, Республике Ингушетия, Республике Калмыкия, Республике Северная Осетия-Алания, Смоленской области, Чеченской Республике. При этом в Чеченской Республике, Республике Кабардино-Балкария и Республике Ингушетия такие семьи могут рассчитывать на получение пособия в размере 75% от величины регионального прожиточного минимума ребенка, в то время как в остальных регионах – в





Рис. 1 / Fig. 1. Прирост среднедушевого денежного дохода при выплате единого пособия на ребенка в малоимущих семьях с одним работающим родителем, получающим среднюю заработную плату по региону / Increase in average per capita monetary income when paying a standard child allowance to low-income families with one working parent earning the average regional salary

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

размере 50%. При получении единого пособия рассматриваемые модели семей выходят из состояния малоимущих.

По мере увеличения количества детей в семье, право на получение единого пособия возрастает: так, семьи с двумя детьми при уровне совокупного дохода родителей, равном средней заработной плате по региону, имеют среднедушевой доход ниже прожиточного минимума в 69 регионах (кроме Москвы, Санкт-Петербурга, Иркутской области, Кемеровской области, Красноярского края, Ленинградской области, Магаданской области, Московской области, Пермского края, Республики Саха (Якутия), Республики Татарстан, Сахалинской области, Томской области, Тюменской области, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Ямало-Ненецкого автономного округа), семьи с тремя детьми – в 81 регионе (кроме Москвы, Санкт-Петербурга, Сахалинской области, Ямало-Ненецкого АО), семьи с четырьмя детьми – в 84 регионах (кроме Ямало-Ненецкого АО). Семьи с пятью и более детьми (при условии совокупного дохода семьи в размере одной средней заработной платы по региону) во всех регионах России относятся к малоимущим по критерию среднедушевого денежного дохода.

При этом наибольшее увеличение среднедушевого денежного дохода (СДД) домохозяйств с учетом выплаты единого пособия на каждого ребенка в семье для всех рассматриваемых моделей семей наблюдается в Кабардино-Балкарской Республике: для семей с двумя детьми увеличение СДД на 95,1%, в семьях с тремя детьми – увеличение СДД на 143%, в семьях с четырьмя детьми увеличение СДД на 190%, в семьях с пятью детьми – увеличение СДД на 237,9%, в семьях с шестью детьми – увеличение СДД на 285,4%. Столь высокий прирост среднедушевого денежного дохода в Кабардино-Балкарской Республике, вероятно, объясняется наибольшим (в сравнении с другими

регионами) отношением ПМ ребенка к среднему уровню заработной платы в регионе.

Минимальный уровень прироста среднедушевого дохода семьям, в которых совокупный уровень дохода равен среднему уровню заработной платы в регионе, наблюдается:

- для семей с одним ребенком – в Смоленской области (16,2%);
- для семей с двумя детьми – в Белгородской области (24,6%);
- для семей с тремя детьми – в Ханты-Мансийском автономном округе (30,0%);
- для семей с четырьмя детьми – в городе Москве (29,9%);
- для семей с пятью детьми – в городе Москве (37,3%);
- для семей с шестью детьми – в городе Москве (44,8%).

Для Российской Федерации в целом были получены следующие градации размера единого пособия, выплачиваемого в зависимости от количества детей в семье и размера совокупного дохода семьи. Отдельно отметим, что величина совокупного дохода модельной семьи для РФ ограничена величиной минимального размера оплаты труда – 16 242 руб. в 2023 г. Вместе с тем для каждого типа семьи в табл. 1 представлен максимальный размер совокупного дохода родителей, при котором семья имеет право на получение единого пособия как малоимущая.

Из табл. 1 видно, что семьи с тремя и более детьми, в которых совокупный доход домохозяйства не превышает средней заработной платы в РФ, являются малоимущими и имеют право на получение единого пособия на каждого ребенка. При этом семьи с одним ребенком по уровню среднедушевого денежного дохода относятся к малоимущим в случае, если совокупный доход родителей менее 63% от величины средней заработ-

Таблица 1 / Table 1

Повышение среднедушевого денежного дохода семей с детьми в Российской Федерации в целом при получении единого пособия / Increase in the average per capita monetary income of families with children in the Russian Federation as a whole when receiving a standard allowance

Доход (в % от СЗП) / Income (% of the average salary)	Доход в абсолютном выражении (относительно СЗП) / Income in absolute terms (relative to average salary)	СДД / Average per capita monetary income	Полагается ЕП / Standard allowance is due	Размер пособия / Amount of allowance	Прирост СДД в % / Increase in per capita monetary income in %	Вышли из состояния бедности / Out of poverty	Размер пособия в ПМ / Amount of allowance in subsistence level
Модель семьи с 1 ребенком							
1	68147,85	22715,95	Нет			-	-
0,9	61333,06	20444,35	Нет			-	-
0,8	54518,28	18172,76	Нет			-	-
0,7	47703,49	15901,16	Нет			-	-
0,633	43125,00	14375 (ПМ)	Нет*			-	-
0,6	40888,71	13629,57	Да	6972	17,1%	да	50%
0,5	34073,92	11357,97	Да	10458	30,7%	да	75%
0,4	27259,14	9086,38	Да	13944	51,2%	нет	100%
0,3	20444,35	6814,785	Да	13944	68,2%	нет	100%
МРОТ	16242,0	5414	Да	13944	85,9%	нет	100%
Модель семьи с 2 детьми							
1	68147,85	16019,73	Нет				
0,9	61333,06	14417,76	Нет				
0,84375	13629,57	14375 (ПМ)	Нет				
0,8	54518,28	13629,57	Да	13944	25,6%	да	50,0%
0,7	47703,49	11925,87	Да	13944	29,2%	да	50,0%
0,6	40888,71	10222,18	Да	20916	51,2%	да	75,0%
0,5	34073,92	8518,481	Да	27888	81,8%	да	100,0%
0,4	27259,14	6814,785	Да	27888	102,3%	нет	100,0%
0,3	20444,35	5111,089	Да	27888	136,4%	нет	100,0%
МЗП	16242,00	4060,5	Да	27888	171,7%	нет	100,0%
Модель семьи с 3 детьми							
1,055	71875,00	14375 (ПМ)	Нет				
1	68147,85	13629,57	Да	20916	31%	да	50%
0,9	61333,06	12266,61	Да	20916	34%	да	50%
0,8	54518,28	10903,66	Да	20916	38%	да	50%
0,7	47703,49	9540,699	Да	31374	66%	да	75%
0,6	40888,71	8177,742	Да	31374	77%	да	75%
0,5	34073,92	6814,785	Да	41832	123%	да	100%
0,4	27259,14	5451,828	Да	41832	153%	нет	100%
0,3	20444,35	4088,871	Да	41832	205%	нет	100%
МРОТ	16242,00	3248,4	Да	41832	258%	нет	100%
Модель семьи с 4 детьми							
1,3	88592,20	14765,37	Нет				
1,266	86250,00	14375 (ПМ)	Нет				
1,2	76894,72	13629,57	Да	27888	34,1%	да	50,0%
1,1	74962,63	12493,77	Да	27888	37,2%	да	50,0%
1	68147,85	11357,97	Да	27888	40,9%	да	50,0%
0,9	61333,06	10222,18	Да	41832	45,5%	да	75,0%
0,8	54518,28	9086,38	Да	41832	76,7%	да	75,0%
0,7	47703,49	7950,582	Да	55776	87,7%	да	100,0%
0,6	40888,71	6814,785	Да	55776	136,4%	да	100,0%
0,5	34073,92	5678,987	Да	55776	163,7%	да	100,0%
0,4	27259,14	4543,19	Да	55776	204,6%	нет	100,0%
0,3	20444,35	3407,392	Да	55776	272,8%	нет	100,0%
МРОТ	16242,00	2707	Да	27888	343,4%	нет	50,0%
Модель семьи с 5 детьми							
1,477	100625,00	14375	Нет				

\* Несмотря на то, что по правилам предоставления единого пособия, при равенстве среднедушевого дохода прожиточному минимуму семья может рассчитывать на получение единого пособия, в данном случае и ниже в аналогичных случаях в графе "Полагается ЕП" указано "Нет" для обозначения данного уровня дохода как предельного для возможности получения единого пособия. Иными словами, семья не может рассчитывать на получения единого пособия, если доход хоть сколько-то превышает указанную величину.

Доход (в % от СЗП) / Income (% of the average salary)	Доход в абсолютном выражении (относительно СЗП) / Income in absolute terms (relative to average salary)	СДД / Average per capita monetary income	Полагается ЕП / Standard allowance is due	Размер пособия / Amount of allowance	Прирост СДД в % / Increase in per capita monetary income in %	Вышли из состояния бедности / Out of poverty	Размер пособия в ПМ / Amount of allowance in subsistence level
1,4	95406,99	13629,57	Да	34860	36,5%	да	50,0%
1,300	88592,20	12656,03	Да	34860	39,3%	да	50,0%
1,2	81777,42	11682,49	Да	34860	42,6%	да	50,0%
1,1	74962,63	10708,95	Да	34860	46,5%	да	50,0%
1	68147,85	9735,407	Да	34860	51,2%	да	50,0%
0,9	61333,06	8761,866	Да	52290	85,3%	да	75,0%
0,8	54518,28	7788,325	Да	52290	95,9%	да	75,0%
0,7	47703,49	6814,785	Да	69720	146,2%	да	100,0%
0,6	40888,71	5841,244	Да	69720	170,5%	да	100,0%
0,5	34073,92	4867,703	Да	69720	204,6%	да	100,0%
0,4	27259,14	3894,163	Да	69720	255,8%	нет	100,0%
0,3	20444,35	2920,622	Да	69720	341,0%	нет	100,0%
МРОТ	16242	2320,286	Да	69720	429,3%	нет	100,0%
Модель семьи с 6 детьми							
1,688	115000,00	14375 (ПМ)	Нет				
1,6	109036,56	13629,57	Да	41832	38,4%	да	50,0%
1,5	102221,77	12777,72	Да	41832	40,9%	да	50,0%
1,4	95406,99	11925,87	Да	41832	43,8%	да	50,0%
1,3	88592,20	11074,03	Да	41832	47,2%	да	50,0%
1,2	81777,42	10222,18	Да	41832	51,2%	да	50,0%
1,1	74962,63	9370,329	Да	41832	55,8%	да	50,0%
1	68147,85	8518,481	Да	62748	92,1%	да	75,0%
0,9	61333,06	7666,633	Да	62748	102,3%	да	75,0%
0,8	54518,28	6814,785	Да	62748	115,1%	да	75,0%
0,7	47703,49	5962,937	Да	83664	175,4%	да	100,0%
0,6	40888,71	5111,089	Да	83664	204,6%	да	100,0%
0,5	34073,92	4259,24	Да	83664	245,5%	да	100,0%
0,4	27259,14	3407,392	Да	83664	306,9%	нет	100,0%
0,3	20444,35	2555,544	Да	83664	409,2%	нет	100,0%
МРОТ	16242,00	2030,25	Да	83664	515,1%	нет	100,0%

Источник / Source: расчеты автора / author's calculations.

ной платы. В целом, в семьях с одним ребенком, в которых среднедушевой доход менее прожиточного минимума, единое пособие, которое семья может получить на ребенка, повышает среднедушевой денежный доход рассматриваемого домохозяйства более, чем на 17,1%. При этом в семьях, в которых уровень совокупного дохода составляет 40% и менее от средней заработной платы по России в целом, даже получение единого пособия в размере 100% прожиточного минимума ребенка не выводит семью из состояния бедности. Аналогичная ситуация наблюдается для семей с двумя детьми: единое пособие увеличивает среднедушевой доход малоимущих семей более, чем на 25%, однако семьи с низким уровнем совокупного дохода не могут выйти из состояния бедности, не увеличивая уровень совокупного дохода.

В многодетных семьях уровень совокупного дохода семьи, при котором она относится к малоимущим, несколько выходит за пределы величины средней для России заработной платы. Так, семьи с тремя детьми относятся к катего-

рии малоимущих при уровне совокупного дохода равном или менее 105,5% от среднего уровня заработной платы в России, семьи с четырьмя детьми – при уровне совокупного дохода равном или менее 126,6% от среднего уровня заработной платы в России, семьи с пятью детьми – при уровне совокупного дохода менее 147,7% от среднего уровня заработной платы, в семьях с шестью детьми – при уровне совокупного дохода 168,8% от среднего уровня заработной платы в России. Вместе с тем семьи с тремя детьми при получении единого пособия на каждого ребенка увеличивают среднедушевой доход более чем на 30%, семьи с четырьмя детьми – более, чем на 34%, семьи с пятью детьми – более чем на 36%, семьи с 6 детьми – более чем на 38%. Независимо от количества детей в семье, домохозяйства, получающие единое пособие на каждого ребенка, выходят из состояния малоимущих благодаря величине получаемого пособия, если уровень их совокупного дохода составляет более 40% от средней величины заработной платы по России.

## ВЫВОДЫ

Переход от нескольких различных мер социальной поддержки семей с детьми позволил обеспечить более гибкий подход к выплате денежных средств нуждающимся семьям. В частности, для беременных женщин, вставших на учет в медицинские организации на раннем сроке, размер пособия ранее составлял 50% от величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а с изменениями, обусловленными введением единого пособия, система выплат изменилась на градацию доли прожиточного минимума трудоспособного населения в зависимости от среднедушевого уровня дохода семьи. Аналогично, изменилась система выплат и для семей с детьми в возрасте до 3 лет. Такой переход к дифференциации размера пособия (50%, 75% и 100% от величины прожиточного минимума ребенка) позволит обеспечить более эффективное распределение бюджетных средств, выплачиваемое нуждающимся семьям. Помимо этого, также стоит отметить значительное упрощение процесса получения выплат для семей с детьми разного возраста, регулируемого общими требованиями.

Кроме того, моделирование среднероссийской семьи с различным уровнем дохода и количеством детей показало, что большинство малоимущих семей, благодаря выплатам единого пособия на каждого ребенка, выходят из состояния малоимущих. Однако для семей с низким уровнем совокупного ежемесячного дохода в размере 40% от средней величины заработной платы по России и менее выплат по единому пособию недостаточно, чтобы повысить среднедушевой уровень дохода до прожиточного минимума населения. Вероятно, такие семьи могут рассчитывать на иные виды социальной поддержки (например, выплаты пособия по беременности и родам, региональные выплаты малоимущим семьям с детьми, льготы и / или компенсации на питание, транспорт и т.д.), которые в совокупности с выплатами единого пособия позволят рассматриваемым семьям повысить уровень благосостояния и выйти за границу бедности.

В целом, можно заключить, что «настройка» обновленной меры, объединившей в себе действующие ранее выплаты на детей, предварительно демонстрирует свою эффективность в повышении благосостояния малоимущих семей с детьми. Однако важно отметить, что в данном исследовании применяемый способ моделирования изменения благосостояния малоимущих семей с детьми позволяет учитывать лишь один из критериев пре-

доставления единого пособия – критерий среднедушевого дохода семей. Вместе с тем, в научной литературе отмечается, что потенциальные получатели мер поддержки, ранее предоставляемых отдельно, не в составе единого пособия, а теперь вошедших в него, сталкивались со сложностями и отказами при получении этих выплат из-за прочих условий предоставления (например, из-за правила нулевого дохода, периода учета среднедушевых денежных доходов, правил учета имущества и т.д.), что сокращало охват получателей данными мерами [10]. В связи с этим все еще актуальными в рамках исследования мер социальной поддержки малоимущих семей с детьми являются не только вопросы величины предоставляемых выплат, но и сбалансированности условий их предоставления с целью повышения охвата целевых категорий населения выплатами, упрощения условий предоставления помощи, повышения осведомленности населения о мерах социальной поддержки и способах получения выплат.

Проведенный анализ также позволяет сформулировать вопросы для дальнейших исследований по теме. Например, как выплаты, регулируемые мерами социальной поддержки малоимущих, влияют на стимулы трудоспособного населения, а именно многодетных родителей, повышать благосостояние семьи путем увеличения уровня дохода (например, путем перехода на более оплачиваемую работу, выхода на работу одного из неработающих родителей, поиска дополнительного источника заработка). Позитивным примером социальной поддержки с этой точки зрения является социальный контракт, к которому прилагается программа социальной адаптации, предусматривающая обязательные для реализации получателями государственной социальной помощи в рамках социального контракта мероприятия. К таким мероприятиям, в частности, относятся поиск работы, прохождение профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, осуществление предпринимательской деятельности, ведение личного подсобного хозяйства<sup>3</sup>. В случае невыполнения таких мероприятий, предоставление социальной помощи на основании социального контракта может быть прекращено. Расчеты, представленные в статье, показывают, что с увеличением иждивенческой нагрузки закономерно сокращается среднедушевой уровень дохода семей, а выплаты по единому пособию на каждого ребенка превы-

<sup>3</sup> Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ "О государственной социальной помощи".



шают совокупный доход родителей (например, в семьях с 6 детьми выплаты на детей превышают совокупный доход в размере средней заработной платы по России в целом). Изучение поведенческих мотивов, которые склоняют многодетных

родителей повышать уровень благосостояния семьи за счет повышения уровня заработной платы или за счет государственных выплат, представляет интерес для дальнейших исследований в области социальной поддержки семей с детьми.

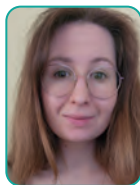
#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева Е. И., Бычков Д.Г. Эффективная социальная поддержка населения версия 3.0: адресность, нуждаемость, универсальность / Аналитическая записка (Efficient Social Assistance, v.3.0: Targeting, Neediness, Universality / Policy Brief), Научно-Исследовательский финансовый институт Министерства финансов Российской Федерации.
2. Разумов А.А., Селиванова О.В. Влияние детских пособий и компенсационных выплат на снижение уровня бедности в регионах РФ. *Социально-трудовые исследования*. 2023;1(50):83-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-83-93
3. Андреева Е.И., Бычков Д.Г. Анализ региональной практики введения критериев нуждаемости в социальной поддержке населения. *Актуальные вопросы современной экономики*. 2019;(1):342-355.
4. Гришина Е.Е., Цацура Е.А. Влияние системы социальной поддержки на уровень бедности в регионах. *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;18(3):368-377. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.3.8
5. Slonimczyk F., Yurko A. V. Assessing the impact of the maternity capital policy in Russia using a dynamic model of fertility and employment. 2013.
6. Андреева Е.И., Бычков Д.Г. Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность: Научный доклад / Е.И. Андреева, Д.Г. Бычков, Е.Е. Гришина [и др.]. Москва: АО «Финпол», 2017; 144 с.
7. Андреева Е.И., Бычков Д.Г., Феоктистова О.А. Новые меры социальной поддержки семей с детьми: оценка государственных расходов. *Финансовый журнал*. 2018;2(42).
8. Селиванова О.В., Смирнов В.М. Анализ влияния материнского капитала на снижение региональной бедности. *Экономика труда*. 2022;9(12):2049-2064. DOI: 10.18334/et.9.12.116694
9. Селиванова О.В., Данилина М.В. Анализ влияния ежемесячной денежной выплаты на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно на снижение уровня бедности в регионах России. *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2022;(8-1):93-101. DOI: 10.34670/AR.2022.27.40.011.
10. Гришина Е.Е., Цацура Е. А. Влияние системы социальной поддержки на уровень бедности в регионах // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sistemy-sotsialnoy-podderzhki-na-uroven-bednosti-v-regionah>.

#### REFERENCES

1. Andreeva E.I, Bychkov D.G. Efficient Social Assistance, v.3.0: Targeting, Neediness, Universality. Policy Brief (Efficient Social Assistance, v.3.0: Targeting, Neediness, Universality / Policy Brief), Research and Development Financial Institute of the Ministry of Finance of the Russian Federation
2. Razumov A.A., Selivanova O.V. Influence of child allowances and compensation payments on poverty reduction in the regions of the Russian Federation. *Social and Labor Research*. 2023;1(50):83-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-83-93. (In Russ.).
3. Andreeva E.I., Bychkov D.G. Analysis of regional practice of introduction of criteria of neediness in social support of the population. *Aktual'nye voprosy sovremennoi ekonomiki = Actual Issues of the Modern Economics*. 2019;(1):342-355. (In Russ.).
4. Grishina E.E., Tsatsura E.A. Influence of the system of social support on the level of poverty in the regions. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(3):368-377. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.3.8. (In Russ.).
5. Slonimczyk F., Yurko A. V. Assessing the impact of the maternity capital policy in Russia using a dynamic model of fertility and employment. 2013.
6. Andreeva E. I., Bychkov D. G., Feoktistova O. A. New measures of social support for families with children: an assessment of public expenditures. *Finansovyi zhurnal = Financial Journal*. 2018;2(42). (In Russ.).
7. Andreeva E.I., Bychkov D.G., Grishina E.E. [et al.]. Development of effective social support of the population in Russia: Targeting, neediness, universality: Scientific report. Moscow: JSC "Finpol"; 2017. p. 144. (In Russ.).
8. Selivanova O.V., Smirnov V.M. Analysis of the impact of maternity capital on reducing regional poverty. *Labour Economics*. 2022;9(12):2049-2064. DOI: 10.18334/et.9.12.116694. (In Russ.).
9. Selivanova O.V., Danilina M.V. Analysis of the influence of monthly monetary payment for a child aged from three to seven years inclusive on poverty reduction in the regions of Russia. *Economics: Yesterday, Today and Tomorrow*. 12;(8-1):93-101. DOI:10.34670/AR.2022.27.40.011. (In Russ.).
10. Grishina E.E, Tsatsura E.A. Influence of the system of social support on the level of poverty in regions. *Living Standards of the Population of the Regions of Russia*. 2022;(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-sistemy-sotsialnoy-podderzhki-na-uroven-bednosti-v-regionah>.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Наталья Юрьевна Коробкова** – младший научный сотрудник ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Natalya Yu. Korobkova** – Researcher, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6812-8794>  
 NYkorobkova@vcot.info

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 13.09.2023; после рецензирования 13.10.2023, принята к публикации 16.10.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 13.09.2023; revised on 13.10.2023 and accepted for publication on 16.10.2023.*

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

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-143-156

УДК 331.107; 331.108

JEL J53; J58

## ЗРЕЛОСТЬ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ КАК УСЛОВИЕ КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТИ ПРИ РАБОТЕ С ВНУТРЕННИМ КЛИЕНТОМ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская, С.А. Петрова

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены результаты мониторинга зрелости кадровых служб федеральных органов исполнительной власти 2023 г. в рамках реализации федерального проекта «Государство для людей». **Цель** работы – оценка зрелости и выявление барьеров кадровой работы органов государственной власти с помощью комплексной технологий мониторинга для определения приоритетов трансформации кадровых служб в условиях внедрения принципов клиентоцентричности в системе государственного управления Российской Федерации. В качестве **методов** исследования использован анализ документов, автоматизированные опросы для сбора мониторинговых данных, полуавтоматизированная обработка и анализ (в том числе корреляционный), разработка типовых рекомендаций для органов власти по трансформации кадровой работы. В **результате** получена обобщенная характеристика уровня зрелости кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, определена роль кадровых служб на различных стадиях жизненного цикла и их соответствие целям и задачам кадровой работы в целом. Сделан **вывод** о наличии позитивных предпосылок к успешной трансформации и обеспечении реализации принципов клиентоцентричности кадровых служб, несмотря на различие в их уровне зрелости. Приведены типовые барьеры кадровой работы и пути их преодоления, рассмотрены подходы к реализации проекта по трансформации. Материалы исследования **адресованы** представителям государственных и муниципальных органов, широкому кругу специалистов, интересующихся инструментами и технологиями оценки кадровой работы и, в частности, зрелости кадровых служб, включая их роль, организационно-функциональную структуру, компетенции, ресурсное обеспечение и другие характеристики.

**Ключевые слова:** клиентоцентричность; государственная служба; дорожная карта; мониторинг; зрелость кадровой службы; роль кадровой службы; внутренний клиент; кадровый сервис; управление изменениями; трансформация кадровой службы.

**Для цитирования:** Сладкова Н.М., Воскресенская О.М., Петрова С.А. Зрелость кадровой службы как условие клиентоцентричности при работе с внутренним клиентом в органах государственной власти. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):143-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-143-156.

## ORIGINAL PAPER

## HR SERVICE MATURITY AS A CONDITION FOR CLIENT-CENTRICITY WHEN WORKING WITH INTERNAL CUSTOMERS IN PUBLIC AUTHORITIES

N.M. Sladkova, O.A. Voskresenskaya, S.A. Petrova

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia

## ABSTRACT

The article discusses the results of monitoring the maturity of the HR services of federal executive authorities in 2023 as part of the implementation of the federal project “State for the People.” **The purpose** of the paper is to assess the maturity and identify barriers of the HR services work of public authorities using comprehensive monitoring technologies to determine the priorities for the transformation of personnel services in the context of introducing the principles of client-centricity in the public administration system of the Russian Federation. The research **methods** are document analysis, automated surveys to collect monitoring data, semi-automated processing and analysis (including correlation), and the development of standard recommendations for authorities on the transformation of HR. As a **result**, a generalized characteristic of the level of maturity of the HR services of federal executive authorities was obtained, and the role of the HR services at various stages of the life cycle and their compliance with the goals and objectives of HR as a whole was determined. It is **concluded** that there are positive prerequisites for successful transformation and ensuring the implementation of the principles of client-centricity of the HR services, despite the difference in their level of maturity. Typical barriers of HR and ways to overcome them are given, and approaches to implementing a transformation project are considered. The research materials are **addressed** to representatives of state and municipal bodies, a wide range of specialists interested in tools and technologies for assessing personnel performance and, in particular, the maturity of the HR services, including their role, organizational and functional structure, competencies, resource provision, and other characteristics.

**Keywords:** client-centricity; public service; road map; monitoring; maturity of the HR service; the role of HR; internal customer; HR service; change management; transformation of the HR service.

**For citation:** Sladkova N.M., Voskresenskaya O.M., Petrova S.A. HR service maturity as a condition for client-centricity when working with internal customers in public authorities. *Social and labor research*. 2023;53(4):143-156. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-143-156.

© Сладкова Н.М., Воскресенская О.А., Петрова С.А., 2023

## ВВЕДЕНИЕ

Реализация Федерального проекта «Государство для людей» (прежнее название – «Клиентоцентричность»), вошедшего в перечень 42 инициатив социально-экономического развития России до 2030 г.<sup>1</sup>, наращивает динамику на всех уровнях власти. Все большее количество руководителей разного уровня, сотрудников госорганов, в том числе кадровых подразделений<sup>2</sup>, вовлекаются в эту работу [1].

Одним из важнейших условий внедрения ценностей клиентоцентричности<sup>3</sup>, утвержденных протоколом Проектного комитета федерального проекта «Клиентоцентричность» от 18 апреля 2022 г. № 1, является переход всех специалистов кадровых служб органов власти на принципы клиентоцентричности при работе с внутренним клиентом: от руководителя госоргана до рядовых сотрудников) [1].

Именно это определяет актуальность поиска ответов на вопрос: как перейти к учету потребностей, запросов, ожиданий внутренних клиентов, в то же время обеспечивая выполнение всех приоритетных стратегических вызовов, стоящих перед органами власти, не снижая высокой интенсивности текущей операционной работы, характерной для сферы госуправления.

Как неоднократно отмечалось в теории и подтверждалось практикой управления изменениями<sup>4</sup> [2–4], для обеспечения успешности трансформации отправной точкой должно быть понимание текущего состояния объекта изменений. Трансформация кадровой работы в органе власти должна базироваться на исследовании зрелости кадровой службы и в целом подходов к организации кадровой работы.

Поскольку предложенная в 2018 г. Минтрудом России «Методика оценки показателей повышения эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, включая показатели эффективности использования кадровых резервов» не учитывает характеристик, определяющих готовность

к внедрению стандартов клиентоцентричности, и имеет ограничения по определению причин низкого или недостаточного уровня кадровой деятельности, в 2022 г. авторами была разработана и апробирована методика мониторинга и оценки эффективности кадровой работы, в том числе зрелости кадровых служб. Методика позволяет определить приоритеты трансформации кадровых служб в условиях внедрения принципов клиентоцентричности, выявить барьеры, мешающие эффективной работе с кадрами, на основе анализа целого комплекса характеристик зрелости и сопоставления с показателями результативности кадровых процессов.

В 2023 г. технология мониторинга была распространена на федеральные органы исполнительной власти (далее – ФОИВ).

При проведении мониторинга использовались следующие методы и инструменты: автоматизированный сбор данных; ручной режим обработки данных, полуавтоматизированный сравнительный анализ показателей; синтез данных; критериальный анализ; сопоставление данных зрелости кадровой работы и результативности кадровых процессов в соответствии с методикой построения 4-х уровневой матрицы РОСТ<sup>5</sup> – аналога матрицы McKinsey, графическая визуализация результатов.

В качестве научно-методологической и практической базы работы были использованы:

- технологии, направленные на получение результата в интересах клиента: научной организации труда (НОТ) [5] и «Бережливого управления» (Lean Management, LM) [6, 7], управления качеством (Total Quality Management, TQM) [8], Быстрореагирующее управление/производство (Quick Response Manufacturing, QRM) [9] в части: формирования культуры труда в интересах получателя результата (клиентов), картирования процессов, определения областей ответственности за «свой» участок»; сокращения времени выполнения работ и оказания услуг в условиях офисной (не производственной) деятельности; непрерывного улучшения качества конечного продукта (в том числе интеллектуального продукта и услуги) и процессов;
- теория и технологии организационных изме-

<sup>1</sup> Распоряжение Правительства РФ от 06.10.2021 N 2816-р (ред. от 14.03.2022) «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года».

<sup>2</sup> Понятия «кадровое подразделение», «кадровая служба», «подразделение, выполняющие функции управления кадрами» и т.п. используется в данной статье как синонимы.

<sup>3</sup> Стандарты клиентоцентричности. URL: [https://www.economy.gov.ru/material/directions/gosudarstvennoe\\_upravlenie/gosudarstvo\\_dlya\\_lyudey/standarty\\_klientocentrchnosti/](https://www.economy.gov.ru/material/directions/gosudarstvennoe_upravlenie/gosudarstvo_dlya_lyudey/standarty_klientocentrchnosti/) (дата обращения: 20.09.2023 г.)

<sup>4</sup> Управление изменениями на государственной службе. Методическое пособие для обучения лиц, замещающих государственные должности категории «Руководители» / Южаков В.Н., Скоробогачкий В.В., Старцев Я.Ю., Барабашев А.Г., Колесникова К.И. // Исследовательский фонд «Институт модернизации государственного и муниципального управления». – М.: «Статут», 2010. – 104 с.

<sup>5</sup> Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2019617410 Российская Федерация. Автоматизированный диагностический онлайн-комплекс РОСТ: № 2019616391: заявл. 3 июня 2019 г.; опубл. 6 июня 2019 г. / Д.Н. Платыгин, И.Б. Омельченко, Н.М. Сладкова [и др.]; заявитель Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – EDN AUDQSV.

нений: контролируемые и структурированные способы перевода сотрудников, команд, органов и организаций из текущего состояния в желаемое [3; 4]; теория жизненного цикла И. Адизеса [10], определяющая закономерную последовательность стадий, каждый из которых характеризует уровень развития (зрелости) данного органа или организации (подразделения): от рождения, становления, до преобразования или ликвидации; концепция эволюционного развития – «спиральной динамики» [11], раскрывающая закономерности изменений ценностных установок человека, корпоративной культуры подразделения, организации, общества от культуры силы, культуры правил к культуре результата, культуре сотрудничества;

- нормативные и методические материалы лучших кадровых практик, реализованные органами/организациями за период 2013–2023 гг.<sup>6</sup>;
- положения «Методики нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации» и «Методики оценки показателей повышения эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, включая показатели эффективности использования кадровых резервов» Минтруда России<sup>7</sup>.

Новизна работы определяется подходом к зрелости кадровой работы, готовности к внедрению принципов клиентоцентричности как к интегральной характеристике, учитывающей комплекс параметров, в том числе: уровень HR-компетенций специалистов кадровой службы, оптимальность ее организационной структуры для обеспечения управления талантами, степень использования современных кадровых технологий, роль кадровой службы в обеспечении эффективности органа власти, формировании кадровой политики/стратегии, уровень развития кадровой аналитики; удовлетворенность целевых аудиторий взаимодействием со специалистами кадровой службы, а также объем и обеспеченность кадровыми, финансовыми, ИТ-ресурсами; перепроверкой точности оценки зрелости кадровой работы за счет сопоставления с оценкой ее результативности и с помощью корреляционного анализа по ряду параметров.

<sup>6</sup> База данных Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственной и муниципальной службы» Минтруда России. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/1> (дата обращения: 24.09.2023 г.).

<sup>7</sup> Методика нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации Минтруда России. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72108066/> (дата обращения: 15.03.2023 г.).

## ЗАКОНОМЕРНОСТИ ИЗМЕНЕНИЯ РОЛИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В РАБОТЕ С КАДРАМИ

Подразделения, выполняющие функции управления кадрами, как и любая организация или орган власти, проходит в своем развитии несколько логически связанных стадий жизненного цикла: зарождение, становление, рост, зрелость [12] относительно тех стратегических приоритетов, которые поставлены с учетом стратегии сферы деятельности самого органа власти. Каждая из стадий обладает своими существенными признаками и характеристиками. При этом зрелость с точки зрения предыдущих целевых приоритетов может быть оценена как стадия «зарождение» относительно новых стратегических вызовов.

Диалектический закон Гегеля «Отрицание отрицания» [13] как нельзя лучше отражает неизбежность того, что «новое» формируется на основе предшествующей практики, сохраняя то ценное, положительное, что было создано. Однако по прошествии времени, при изменении комплекса внешних и внутренних факторов созданное новое будет неизбежно нуждаться в преобразовании.

На рубеже XX и XXI столетий кадровые службы развивались в контексте задач, обозначенных в нормативно-законодательной области государственной гражданской службы: занимались отладкой механизмов повышения качества комплектования кадрового состава с помощью конкурсов на замещение вакантных должностей, формировали профессионально-квалификационные требования, проводили регламентацию основных кадровых процессов и т.п. В большей степени кадровым специалистам важно было реализовать требования, закрепленные в нормативно-правовой базе государственной службы. Аналитические данные органов власти по работе с кадрами, собираемые ежегодно Минтрудом России по утвержденной методике<sup>8</sup>, убедительно показывают, что доминирующее количество кадровых служб всех уровней власти, достигли стадии «зрелость» относительно тех целевых ориентиров, которые обозначены на текущий момент регулятором и соблюдают существующую нормативно-правовую базу. Следование вышеобозначенным приоритетам во многом определяло роль кадровой службы, которая заключалась в вы-

<sup>8</sup> Методика оценки показателей повышения эффективности и результативности работы кадровых служб федеральных органов исполнительной власти, включая показатели эффективности использования кадровых резервов; Минтруд России. [Электронный источник]. URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-ru/ministry-0-1059-src-1538744829.7654.docx> (дата обращения: 15.08.2023).



полнении сервисных функций для руководителей и сотрудников (отчасти в автоматизированном формате), преимущественно в области кадрового администрирования, технического сопровождения профессионального развития сотрудников, организации проведения конкурсных и аттестационных процедур и др.

Роль сотрудников органов власти ограничивалась получением от кадровой службы жестко очерченного нормативной базой круга кадровых услуг, а роль руководителя, курирующего вопросы кадровой работы, была сфокусирована на постановке задач по кадровому сопровождению и контролю. Кадровая служба была достаточно пассивным игроком в подготовке кадровых решений и воспринималась руководителями подразделений как техническое звено в системе управления.

Приоритет по исполнению требований законодательства с точки зрения полноты, точности, соблюдения сроков не предусматривал, что компетенции специалистов кадровых подразделений должны охватывать знание и владение современными кадровыми инструментами и технологиями в области оценки, мотивации, коммуникации, профессионального развития и других кадровых процессов.

Однако уже в 2010-е годы в профессиональном сообществе кадровиков органов власти постепенно стали формироваться инициативы в области развития государственной службы, созвучные тем, что активно внедрялись в бизнесе: управление талантами, внимание к потребностям сотрудников, гибкие подходы к коммуникациям в корпоративной среде и нематериальной мотивации. Постепенно к рубежу 20-х годов в сфере государственного управления оформляются в федеральные проекты ответы на новые вызовы, связанные с клиентоцентричностью, автоматизацией и цифровизацией, что, собственно, определяет целевые ориентиры для развития работы с кадрами, трансформации кадровых подразделений органов власти. В настоящий момент постепенно складываются целевые – пяти-шестилетние – ориентиры развития кадровой службы, определения ее роли в работе с кадрами: планируется преобразовать ее в активного HR-партнера для всего персонала – от первого лица органа власти до рядового сотрудника.

Приоритетной становится задача по изучению, поиску и выработке совместных оптимальных решений для руководителей всех уровней в области управления талантами, эффективностью сотрудников и кадрового состава в целом. Реализация

клиентоцентричных коммуникаций и максимальный учет объективных данных по результативности процессов и удовлетворенности потребностей и ожиданий клиентов в условиях клиентоцентричного исполнения задач для внешних клиентов органов власти – граждан, организаций, государства в целом – становится неотъемлемой частью работы с кадрами на госслужбе.

Существенное изменение (реорганизация) подразделения или органа власти (организации) понимается в теории управления изменениями как неизбежный циклический процесс, который может рассматриваться как возрождение [2]. Учитывая закономерности изменений в ходе жизненного цикла организации в методике мониторинга эффективности работы с кадрами, зрелость кадровой службы было принято оценивать относительно 4-х стадий, названия которых были определены с точки зрения их ключевой характеристики относительно целевого ориентира: становление, развитие, совершенствование, эффективность.

Каждая стадия жизненного цикла ведет к обогащению новыми задачами и функциями, методами и технологиями, стилем коммуникаций, содержанием работы. С одной стороны, меняющаяся роль кадровой службы отражает уровень ее зрелости и кадровой работы в целом, с другой стороны, уровень зрелости кадровых процессов и набор кадровых технологий меняет роль и статус кадровой службы и всех участников кадровых процессов (кадровой службы, руководителей всех уровней, сотрудников)<sup>9</sup> (табл. 1).

На изменение роли кадровой службы влияет совокупность внутриорганизационных факторов:

- 1) компетенции сотрудников кадровой службы;
- 2) содержание функций и набор кадровых процессов;
- 3) логика (схема) реализации каждого из кадровых процессов;
- 4) набор технологий и инструментов, используемых при реализации кадровых процессов;
- 5) принципы, стиль, культура взаимодействия (в том числе клиентоцентричный стиль): «кадровая служба – руководитель органа/организации», «кадровая служба – руководитель подразделения», «кадровая служба – сотрудник»;
- 6) понимание со стороны руководителя органа или организации важности использования ка-

<sup>9</sup> На каждом этапе жизненного цикла изменение роли кадровой службы происходит одновременно с изменением роли других участников кадровых процессов (руководителей всех уровней, служащих). Ориентиром в развитии является 4 стадия жизненного цикла кадровой работы характеризующая целевой уровень зрелости и роли участников кадровых процессов.

Таблица 1 / Table 1

## Изменение ролей участников кадровых процессов на разных стадиях жизненного цикла / Changing the roles of personnel process participants at different stages of the life cycle

Участники кадровых процессов / Personnel process participants	Стадии жизненного цикла кадровой службы / Stages of the HR life cycle			
	Становление / Formation	Развитие / Development	Совершенствование / Improvement	Эффективность / Effectiveness
Руководитель органа, организации	Постановка тактических задач Контроль	Постановка стратегических и тактических задач Контроль	Обсуждение с кадровой службой предложений по стратегическим целям (стратегии) Согласование тактических задач Контроль	Партнер по ЧР Совместная с кадровой службой выработка стратегических целей (стратегии) Совместное решение тактических задач Контроль
Руководитель подразделения	Пассивный заказчик Получатель услуги	Активный заказчик Получатель услуги	Пассивный партнер по ЧР Вовлеченность в использование кадровых технологий Получатель услуги	Активный партнер по ЧР Вовлеченность в использование и предложения по использованию кадровых технологий Получатель услуги
Кадровая служба	<b>Сервис – профессионал</b> (КДП + Обязательный минимум по Закону № 79-ФЗ <sup>1</sup> ) <i>Приоритет:</i> исполнение требований законодательства: полнота, точность, соблюдение срока	<b>Профессионал – помощник</b> (КДП + Обязательный минимум по Закону № 79-ФЗ) <i>Приоритет:</i> повышение компетенций в области ЧР как специалистов кадровой службы, так и руководителей подразделений	<b>Профессионал – советник/консультант</b> <i>Приоритет:</i> поиск и инициация новых эффективных решений в управлении ЧР Объяснение, разъяснение, помощь в выборе и использовании новых кадровых технологий Реализация кадровой работы с соблюдением ценностей и принципов клиентоцентричности	<b>HR-партнер для всех участников</b> <i>Приоритет:</i> поиск и выработка совместных оптимальных решений для руководителей всех уровней по управлению талантами, по достижению эффективности сотрудников и кадрового состава в целом Максимальный учет объективных данных (ЧР) по процессам и потребностей клиентов Реализация клиентоцентричных коммуникаций
Сотрудник	Получатель сервиса	Получатель сервиса	Получатель сервиса Активный участник (саморазвитие, обратная связь)	Получатель сервиса Активный участник (саморазвитие, обратная связь, инициативы по улучшению)

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

<sup>1</sup> Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/)

дровых новаций, современных кадровых технологий для повышения качества кадрового состава, доверие к профессионализму кадровой службы в сфере человеческих ресурсов;

- 7) готовность руководителей всех уровней использовать в своей работе с подчиненными новые кадровые технологии;
- 8) трансформация организационно-функциональной структуры кадровой службы.

Стадии жизненного цикла кадровых служб соотносятся с их ролью в реализации кадровых процессов, а также с уровнем готовности к внедрению стандартов клиентоцентричности в области кадровой деятельности следующим образом:

- 1) *стадия «становление»* – роль «сервис – профессионал» – уровень 4 «Консерватор»;
- 2) *стадия «развитие»* – роль «профессионал – помощник» – уровень 3 «Профессионал»;
- 3) *стадия «совершенствование»* – роль «профессионал-советник – консультант» – уровень 3 «Инноватор»;

- 4) *стадия «эффективность»* – роль «HR-партнер для всех участников» кадровых процессов – уровень 4 «Эффективный менеджер».

#### РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА УРОВНЯ ЗРЕЛОСТИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ОТНОСИТЕЛЬНО ЦЕЛЕВЫХ ПРИОРИТЕТОВ

Технология управления организационными изменениями, как отмечалось выше, предполагает, что проектирование пути трансформации (в данном случае кадровой службы) должно базироваться на анализе существующего уровня зрелости, выявляемого в ходе ежегодного мониторинга.

Согласно методике мониторинга, более подробно представленной в других работах авторов [1, 14, 15], уровень зрелости (стадия жизненного цикла относительно целевых ориентиров клиентоцентричного подхода) кадровой службы определялся через анкету самооценки (заполнил руководитель кадрового подразделения) с 4-х балльной шкалой, оценку профессиональных

HR-компетенций сотрудников кадровой службы (элементы технологии 360 градусов: самооценка сотрудника и оценка руководителем) по единой модели; анкеты по удовлетворенности внутренними клиентами кадровой службы.

Для повышения достоверности данных самооценки был проведен корреляционный анализ и были выявлены противоречия у некоторых участников мониторинга. Полученные характеристики сравнивались с показателями результативности кадровых процессов, а также с одним из параметров самооценки: ролью кадровой службы в обеспечении эффективности органа власти от минимального уровня – «сервис для сотрудников», далее «помощник руководителям и сервис для сотрудников», «советник-консультант для руководителей и сотрудников» до самого высокого уровня развития относительно текущих целевых ориентиров – «HR-партнер для руководителей и сотрудников, советник-консультант для внешних клиентов».

Участниками мониторинга (34 ФОИВ) в первом полугодии 2023 г. получен первый опыт проведения самооценки уровня зрелости. Можно отметить положительный результат стремления к осознанному анализу текущего состояния работы с кадрами: данные по 27% участников показали высокую достоверность результатов, 26% участников – несущественные противоречия.

Более половины участников могут воспользоваться результатами анализа, дающими вполне объективные характеристики уровня зрелости своей кадровой службы относительно целевых ориентиров, а также зафиксированными областями развития для формирования внутриорганизационного проекта по ее трансформации в рамках реализации Дорожной карты по клиентоцентричности.

Стоит отметить, что 38% всех участников мониторинговой группы имеет достаточно высокий уровень зрелости и ролевого значения кадровой службы в деятельности ФОИВ, из них в том числе как «HR-партнера» (25%) и «HR-советника» (75%). Значительная часть находится на продвинутых стадиях жизненного цикла клиентоцентричной кадровой службы совершенствование/«инноватор» (32%) и эффективность/ «эффективный менеджер» (6%). Эти позитивные данные свидетельствуют о том, что практически половина федеральных органов России имеет высокую готовность к реализации работы с внутренними клиентами на принципах клиентоцентричности. Кроме того, данные анализа могут использоваться для повышения точности планирования работы на перспективу 3–6 лет.

К уровню зрелости кадровых служб на стадии: развитие/«профессионал» можно отнести 56% участников, а на стадии: становление / «консерватор» (характеристика дана относительно новых целевых приоритетов) – 3%. Данные большинства из 2-х последних групп участников (47%), к сожалению, имеют в большей или меньшей степени признаки социально-ожидаемого ответа, завышенной самооценки зрелости и роли кадровой службы. Невысокая достоверность первичных данных самооценки повышает риски по барьерам, ограничивающим развитие. Кадровым службам данных органов власти будет затруднительно в текущем году разрабатывать объективно обоснованный комплекс мероприятий по трансформации кадровой службы.

Высокая степень противоречивости данных была выявлена у 3% участников, что делает невозможным использование этих данных для планирования развития кадровой службы.

Теория управления изменениями выделяет в качестве важного признака готовности к трансформации организации (или большого количества организаций со схожими характеристиками) не только позитивное отношение к переменам (не менее 15-20% данного профессионального сообщества, где эти изменения предполагаются), но и наличие практических действий в сторону изменений (у не менее чем 15-20% количества участников сообщества).

С этой точки зрения, состав ФОИВ-лидеров мониторинга позитивно характеризует тенденцию внедрения принципов клиентоцентричности в работу с внутренним клиентом в органах власти. Больше трети участников мониторинга (1 и 2 уровень, рис. 1) демонстрируют практическую готовность к внедрению новых подходов и развитию кадровой работы как управления талантами на основе соблюдения принципов и стандартов клиентоцентричности.

Лидеры изменений в работе с кадрами на государственной службе обеспечивают внедрение инициатив, которые еще не в полной мере регламентированы нормативными правовыми актами. Их опыт является серьезной базой для изменений, позитивным примером для остальных органов власти, находящимся на стадии сомнений, нерешительности или явного отрицания и сопротивления нововведениям.

Рассмотрим уровни готовности ФОИВ к работе с кадрами в контексте управления талантами и клиентоцентричности по результатам мониторинга.



Рис. 1 / Fig. 1. Распределение участников мониторинга по уровням зрелости кадровой работы / Distribution of monitoring participants by HR maturity levels

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

### I. Уровень «Эффективный менеджер».

По совокупности характеристик зрелости кадровой работы (с учетом зрелости кадровой службы и степени вовлеченности руководителей в реализацию кадровой политики) на уровне «эффективный менеджер» находятся 2 федеральные службы, что составляет 6% от 34 ФОИВ, участвующих в мониторинге 2023 г.

Кадровую работу характеризует высокий уровень результативности кадровых процессов (уровень 3 и более), чему способствует роль кадровой службы в обеспечении эффективности органа на уровне «советник-консультант» или «HR-партнер», высокий уровень вовлеченности/участия руководителей подразделений в реализацию кадровой политики, зрелости ключевых характеристик работы с кадрами в целом, общей государственно-служебной культуры дисциплины и обязательности.

Значительную роль в высокой результативности работы с кадрами у лидеров изменений играет необходимый уровень ресурсной базы:

- обеспеченность кадрами: трудовая нагрузка сотрудников кадровой службы в диапазоне от 40 до 50 служащих на 1 сотрудника кадровой службы; такой уровень позволяет не только обеспечивать необходимый уровень кадрового администрирования и соблюдения требований в области государственной службы, но и развития персонала в современном контексте управления талантами на основе принципов и подходов клиентоцентричности при работе с клиентами кадровой службы;
- уровень ИТ-ресурсов в области работы с кадрами высокий или, как минимум, на уровне

нормы, необходимый для реализации современных кадровых технологий и аналитики, взвешенного принятия не только долгосрочных, но и оперативных управленческих решений.

### II. Уровень «Инноватор».

Практически 10 ФОИВ – треть (29,5%) от всех ФОИВ-участников мониторинга, находятся на уровне зрелости/результативности, названный «Инноватор», так как именно на этом этапе развития кадровые службы начинают более системную работу по экспериментам, связанным с внедрением новых технологий. Этот этап является своеобразным «переходным этапом» от профессиональной, но консервативной работы, к творческому проявлению накопленного организационного и кадрового потенциала.

Среди ФОИВ, которые находятся на этом уровне, 1 министерство и 9 федеральных служб.

Половина участников мониторинга данной группы не обеспечила необходимую численность выборки, в ходе анализа был применен понижающий коэффициент, но невзирая на это, полученные данные позволили включить ФОИВ в группу «Инноватор».

Несмотря на наличие специфики деятельности, параметры зрелости ФОИВ данного уровня имеют сходные характеристики:

1. Почти 100% данной группы отмечают укомплектованность кадровой службы на уровне нормы. Не менее 50% функциональной нагрузки кадровой службы приходится на реализацию процессов управления персоналом, что позволяет инициировать и реализовывать новые задачи в данной области.

2. 58% кадровых служб, находящихся на уровне «Инноватор», характеризуют свою роль как «советник или HR-партнер руководителей подразделений и сервис для госслужащих», 42% – как «помощник для руководителей и сервис для госслужащих».

3. По внедрению кадровых технологий:

- 40% отмечают, что изучают успешный опыт коллег, некоторые участвуют во Всероссийском конкурсе (проводимом Минтруда России) «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления», выдвигаются инициативы/предложения по внедрению новых кадровых технологий, проводятся пилоты, но, к сожалению, нет активной поддержки изменений со стороны руководителей разного уровня, недостаточно ресурсов для внедрения технологий и т.п.



- 50% – что инициативы не выходят на уровень руководителя, недостаточно трудовых ресурсов, нет бюджета и др.

4. По использованию современной HR-аналитики (кроме статистики и отчетов в соответствии с требованиями законодательством) – сравнительной аналитике в динамике для принятия управленческих решений по КПЭ сотрудников, по специальным опросам (в том числе по удовлетворенности, вовлеченности и т.п.), по всем кадровым процессам на планируемый год, а также для принятия оперативных решений с учетом показателей стандарта клиентоцентричности (для внутреннего клиента):

- 8% ФОИВ отмечают, что уже собирают такие данные, что подтверждается наличием полноты предоставленных данных по результативности кадровых процессов.
- 34% не только формируют расширенный перечень аналитических данных по кадровым процессам, но и представляют максимум информации о их результативности, собранной в ходе мониторинга.
- Для 58% ФОИВ данной группы общей характеристикой в области кадровой аналитики, сдерживающей развитие, является недостаточно полный для принятия стратегических и тактических решений перечень показателей, неточность/противоречивость данных, отсутствие накопления данных в динамике, отсутствие практики сравнения данных для выявления областей, требующих изменений.

5. Все кадровые службы данного уровня зрелости оценивают больше половины компетенций у сотрудников кадровой службы на уровне нормы или близко к ней по ключевым процессам. 33% компетенций сотрудников из модели, которая использовалась в мониторинге, оценивалось на уровне от 2,5 до 3 баллов и выше, по процессам: подбора, адаптации, оценки, профразвития.

Сдерживающим развитие фактором на новом уровне кадровой работы является нехватка знаний и умений сотрудников кадрового подразделения почти по 45% процессов в области управления талантами: управления мотивацией, развитием корпоративной культуры, цифровизации, управления брендом работодателя, управления изменениями.

### III. Уровень «Профессионал».

Сообщество уровня «Профессионал» охватывает чуть больше половины участников мониторинга (53%).

Преобладающими для них являются следующие характеристики зрелости кадровой работы:

- 50% отмечают низкий уровень аналитики (собирается только статистика в рамках требований законодательства);
- у 89% отсутствует кадровая стратегия;
- специалисты 95% ФОИВ только слышали о современных кадровых технологиях, изучали их, но практически их не применяли;
- 83% кадровых служб отмечает минимум используемых ИТ-ресурсов (только на уровне использования единой информационной системы управления кадровым составом на государственной гражданской службе РФ (ЕИСУКС)), отсутствие какого-либо ПО для кадровых сервисов внутри органа, только 17% фиксируют дополнительное к ЕИСУКС использование ПО, разработанного самостоятельно или приобретенного;
- нестабильная результативность кадровых процессов; используемые показатели в области кадровой работы – с преобладанием описательной статистики, мало аналитических показателей;
- преобладает консервативный подход к управлению кадрами, наблюдается недостаток инициативы для развития;
- недостаточно растет активность по профессиональному развитию сотрудников кадровых служб в области современных кадровых технологий и по внедрению стандартов и принципов клиентоцентричности.

Тем не менее, и в данной группе ряд характеристик может являться основной для внедрения изменений/трансформации кадровой работы:

- кадровые службы ФОИВ данного уровня характеризуют свою роль в обеспечении эффективности работы с кадрами преимущественно как «помощника и сервиса для руководителей» (56%) и «советника-консультанта для руководителей» (44%);
- 83% кадровых служб в целом оценивают свою укомплектованность специалистами на уровне между «допустимо и нормой»;
- порядка 80% кадровых служб характеризует уровень участия руководителей подразделений на уровне нормы, что создает положительные предпосылки для дальнейшего вовлечения руководителей в процессы трансформации кадровой работы.

В целом видны положительные результаты решения отдельных задач кадровой работы, но пока отсутствует системный подход, требуются дополнительные усилия для обеспечения не-

обходимого уровня, позволяющего решать все поставленные перед органом власти задачи по внедрению инноваций, в том числе по клиентоцентричности.

### ТИПОВЫЕ БАРЬЕРЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ДО ЦЕЛЕВОГО УРОВНЯ КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТИ

В процессе анализа данных, полученных в ходе мониторинга, были выявлены барьеры развития кадровой работы в ФОИВ, а также пути и методы их преодоления. Преобладающими барьера-

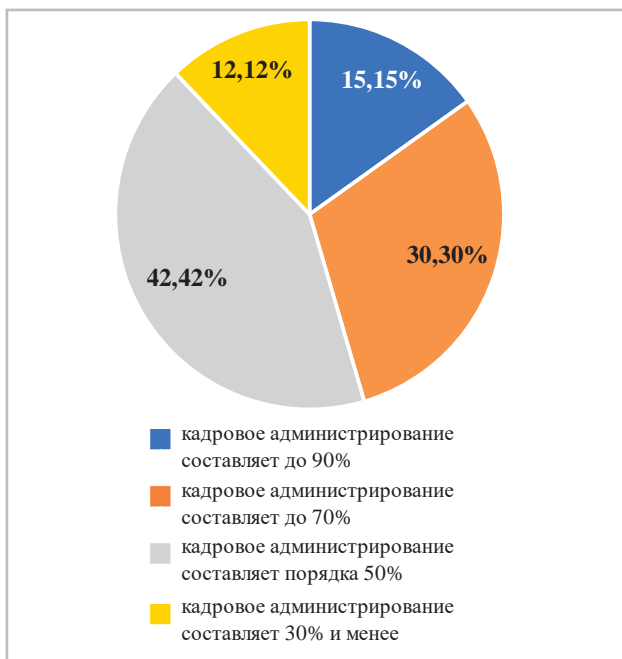


Рис. 2 / Fig. 2. Соотношение кадрового администрирования и других HR-процессов / Correlation of HR management and other HR processes

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



Рис. 3 / Fig. 3. Средние оценки компетенций специалистов кадровых служб в области кадровых технологий / Average assessments of the competencies of HR specialists in the field of HR technologies

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

ми участников мониторинга кадровой службы на уровне «Консерватор» и «Профессионал», затормаживающих внедрение Стандарта клиентоцентричности, названы следующие:

1. Несбалансированные пропорции функций кадрового делопроизводства и HR-функций (рис. 2).

Как видно из диаграммы на рис. 2, кадровое администрирование составляет более 50% кадровых процессов подавляющего большинства ФОИВ (88%).

2. Низкий уровень профессиональных компетенций сотрудников в области современных кадровых технологий (рис. 3).

Средние оценки компетенций специалистов кадровых служб 34 ФОИВ-участников мониторинга по всем компетенциям, за исключением кадрового делопроизводства и подбора персонала, составляют менее 2,5 баллов. Наиболее низкие оценки (2 балла и менее) получены по компетенциям в области формирования государственно-служебной культуры, управления HR-брендом, цифровизации и управления изменениями.

3. Недостаточный уровень автоматизации, инфраструктуры для профессионального развития служащих, HR-аналитики, использования кадровых технологий (рис. 4, 5, 6).

По данным самооценки кадровых служб, ИТ-ресурсы в области кадровой деятельности либо

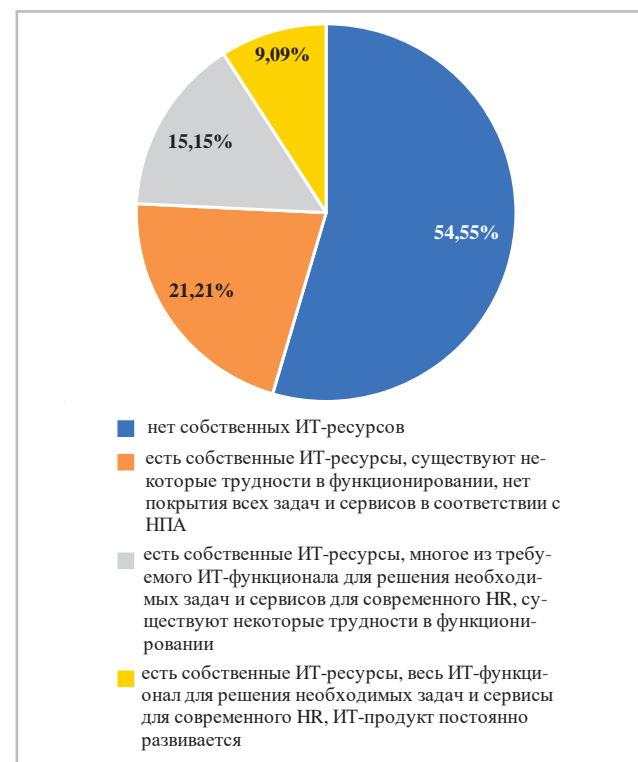


Рис. 4 / Fig. 4. ИТ-ресурсы в области кадровой работы государственных органов / IT resources in the field of HR of state bodies

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



Рис. 5 / Fig. 5. HR-аналитика кадровых служб государственных органов / HR analytics of HR services of state bodies

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

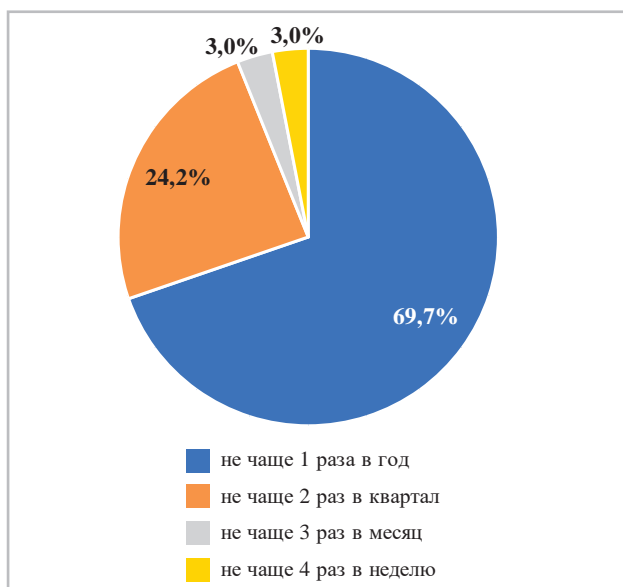


Рис. 6 / Fig. 6. Периодичность образовательных мероприятий для сотрудников / Frequency of educational events for employees

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

отсутствуют (55%), либо не обеспечивают нужный уровень сервиса (36%).

Низкий уровень использования возможностей, предоставляемой HR-аналитикой для принятия кадровых решений, наблюдается в более чем в 60% ФОИВ (рис. 5).

Подавляющее большинство (70%) кадровых служб ФОИВ (рис. 6) не используют все возможности, которые может предоставить ресурс профессионального развития для совершенствования

компетенций и деятельности в целом – участие сотрудников в образовательных мероприятиях организуется не чаще 1 раза в год.

#### ПОДХОД К ПРОЕКТУ ТРАНСФОРМАЦИИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ ПРИНЦИПОВ И СТАНДАРТОВ КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТИ В КАДРОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Предназначение (миссия) современной кадровой службы: изучение и глубокое знание запросов и ожиданий разных целевых групп ее клиентов, а также реализация сбалансированной кадровой работы с использованием современных технологий для наиболее полного удовлетворения запросов и ожиданий целевых групп клиентов с учетом требований законодательства РФ.

Кадровая служба должна выполнять не только функции кадрового документооборота, проводить аттестацию, осуществлять наградную работу, а также связанную с присвоением классных чинов и т.д. – целевой образ кадровой службы определяется полнотой процессов, отраженных в подходах к управлению человеческими ресурсами/управлению талантами. В этом нет противоречия законодательству, напротив, таким образом, его реализация осуществляется наиболее правильно и полно.

С учетом целевого образа кадровой службы, предполагается, что внедрение ценностей клиентоцентричности для внутренних клиентов – сотрудников государственного органа зависит от того, как:

1) *кадровая служба* формирует кадровые процессы по всему циклу, использует современные кадровые технологии, строит коммуникацию/взаимодействие. Зрелость кадровой службы определяет высокий уровень зрелости профессиональных компетенций, кадровых процессов, технологий, отношений;

2) *руководители высшего уровня и подразделений* знают и понимают кадровую политику, полноценно участвуют в реализации кадровых процессов с использованием технологий управления талантами подчиненных на основе клиентоцентричности, строят коммуникацию/взаимодействие. Зрелость управления кадрами определяет высокий уровень в области HR-компетенций, вовлеченность в использование кадровых технологий, использование аналитики для оптимальных кадровых решений, уровень профессиональных отношений в команде.

Принципиальным для внедрения новых подходов является то, что трудозатраты кадровой службы в парадигме клиентоцентричности ра-

боты с кадрами без союза с руководителями всех уровней (разделения общности задач по отношению к сотрудникам) становятся экономически не обоснованы.

При проектировании функций кадрового подразделения необходимо учесть, кто должен работать над решением той или иной жизненной или профессиональной ситуации, обеспечивая клиентоцентричность:

- **в отношении рядового сотрудника государственного органа:**

а) *непосредственный руководитель*: решение жизненных и профессиональных ситуаций сотрудника;

б) *кадровая служба*: решение жизненных и профессиональных ситуаций сотрудника.

- **в отношении руководителя подразделения:**

а) *непосредственный руководитель*: решение жизненных и профессиональных ситуаций руководителя подразделения;

б) *кадровая служба*: решение жизненных и профессиональных ситуаций руководителя подразделения как сотрудника;

в) *кадровая служба*: профессиональная помощь/содействие (партнерство) в решении жизненных и профессиональных ситуаций подчиненных руководителя подразделения.

- **в отношении руководителя /заместителей руководителя государственного органа:**

а) *кадровая служба*: профессиональная помощь/содействие (партнерство) в решении кадровой политики и стратегии;

б) *кадровая служба*: профессиональная помощь/содействие в решении жизненных и профессиональных ситуаций непосредственных подчиненных руководителя;

в) *руководители всех уровней*: решение жизненных и профессиональных ситуаций подчиненных сотрудников.

При формировании организационно-функциональной структуры кадрового блока необходим учет результатов оценки профессиональных и «мягких» компетенций специалистов кадрового подразделения, необходимых для реализации клиентоцентричного подхода. При ограниченности возможности расширения кадрового состава необходимо обучение, переобучение, дополнительное обучение имеющихся специалистов или их замена при отсутствии мотивации или потенциала для развития, как бы жестко это ни звучало. Следует пересмотреть также характер коммуникаций, логику процессов, методы и технологии кадровой работы.

Организационно-функциональная структура кадровой службы отражает внутреннее построение, распределение областей ответственности, объем функций и полномочий, совокупность взаимосвязей при реализации кадровых процессов между структурными единицами (центры, отделы) и штатными единицами – сотрудниками, с учетом требуемых компетенций; визуализируется в виде схемы, закрепляется в Положении о подразделении, должностных регламентах.

Трансформация предполагает:

- перераспределение областей ответственности, объема функций и полномочий между структурными единицами кадровой службы (центры, отделы) и между штатными единицами с определением требуемых компетенций;
- возможное выведение части функций, не относящихся напрямую к задачам управления персоналом (например, правовое обеспечение, работа по противодействию коррупции, кадровое администрирование), в другие существующие или вновь созданные подразделения или реализацию функции с использованием аутсорсинга (внешних исполнителей) на основе договоров долгосрочного обслуживания (например, по процедурам центра оценки и др.).

Можно выделить два основных подхода к трансформации:

**1. Реактивный подход** – реагирование на происходящие события, адаптация к переменам, смягчение их последствий, долгий путь, с трудно прогнозируемым результатом. Характеризуется отставанием изменений в ответ на внешние воздействия, что может приводить к потере эффективности.

**2. Проактивный (превентивный) подход** – прогнозирование событий во внешней среде, опережение их, инициирование перемен на базе знаний закономерностей и областей ближайшего развития, принятие упреждающих решений, позволяющих управлять ситуацией в процессе изменений на основе проектного управления.

В качестве клиентоцентричного подхода, учитывающего интересы всех целевых аудиторий и различную степень готовности к трансформации, предлагается сочетание 70% проактивного (изменения, ориентированные на целевую структуру) и 30% реактивного подхода (настройки структуры на текущие приоритеты и особенности органа/организации).

Основой реализации трансформации кадровой службы является проектное управление, поскольку:



1) Планируемые действия и технологии должны характеризоваться высоким уровнем новизны, а результат должен отражать изменения в динамике кадровых процессов (по сравнению с базовым уровнем показателей).

2) Должны быть определены сроки начала и окончания работ по достижению ожидаемого результата.

3) Разработка проекта должна проводиться параллельно текущей деятельности.

4) Внедрение результатов должно предвзяваться частичной апробацией пилотной версии по наиболее существенным изменениям.

Важно определить список метрик для HR-аналитики (сравнительной аналитики, прежде всего): изучение потребностей разных целевых групп, мониторинг показателей кадровых процессов, а также социометрия, опросы удовлетворенности, обратная связь и др. Основной признак: достоверность и полнота данных для принятия *стратегических* (на 3-6 лет), *тактических* (1 год) и *операционных* (1 месяц, неделя) решений.

Кадровой службой совместно с руководителями высшего уровня госоргана необходимо разработать кадровую политику и стратегию, построенную на данных, собранных по метрикам, значительно расширяющим список статистических показателей: описать типовые жизненные/профессиональные ситуации по решению проблем/удовлетворению потребностей внутренних и внешних клиентов по всему кадровому циклу.

Аудит кадровых процессов позволит определить, насколько они «настроены» на решение жизненной ситуации и дальнейшем реализовать их реинжиниринг с точки зрения скорости, качества, баланса удовлетворенности всех клиентов.

В ходе проекта по трансформации предстоит:

1. Внедрение практики сбора инициатив и предложений по непрерывному совершенствованию процессов и документов. Проведение экспериментов в кадровой работе для внедрения инноваций.

2. Внедрение в повседневную практику коммуникаций человечности в поведении на принципах «ПРОСТО»: Понимание, Результат, Осторожность к миру личности, Скорость содействия, Терпение, Обратная связь). А также важно исключить (свести до минимума) формализм, ввести обязательный учет особенностей, склонностей, интересов человека.

3. Использование при личном общении человеческого, а не бюрократического стиля общения и языка документов/писем.

4. Внедрение культуры своевременной и развивающей обратной связи, обоснования клиенту кадровой службы того или иного решения.

Проект трансформации рекомендуется реализовывать на методической основе, включающей Стандарт работы с внутренним клиентом, Методику мониторинга эффективности кадровой работы, предложенную авторами, результаты ежегодного мониторинга. Для успешной реализации проекта необходимо заранее предусмотреть мероприятия, направленные на преодоление сопротивления, всегда сопровождающего внедрение любых изменений.

## ВЫВОДЫ

Проведенное мониторинговое исследование 34 ФОИВ позволило определить зрелость кадровой работы и кадровых служб, определить типичные барьеры, затрудняющие переход к работе в парадигме клиентоцентричности и управления талантами на государственной службе. Обобщенные результаты анализа по всем ФОИВ – участникам мониторинга стали основой для создания типовых рекомендаций по трансформации кадровых служб для работы в новом формате с учетом их стадии зрелости, роли в кадровых процессах, уровня готовности к внедрению стандартов клиентоцентричности.

Анализ комплекса факторов выявил различную степень готовности госорганов к реализации принципов, заложенных в концепцию «Государство для людей». При этом очевидна сформированность в достаточном количестве «агентов изменений» из числа кадровых служб ФОИВ (более 30%) – лидеров мониторинга, являющихся флагманами трансформации кадровой работы.

Для того, чтобы процесс трансформации был успешен, необходимо в ближайшее время усилить роль кадровых служб в госорганах и достичь оптимальной слаженности их работы с руководителями структурных подразделений, прежде всего, за счет роста уровня компетенций и изменения организационно-функциональной структуры кадровых служб.

## БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по теме: «Научное обеспечение и экспертно-методическое сопровождение внедрения стандартизированного кадрового цикла и оценки эффективности кадровой работы в государственных органах в условиях цифровизации», Москва, Россия.

## ACKNOWLEDGEMENTS

The article is based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation on the topic: “Scientific support and expert methodological support for the introduction of a standardized personnel cycle and evaluation of the effectiveness of personnel work in government agencies in the conditions of digitalization”, Moscow, Russia.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сладкова Н.М. Оценка HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов / Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская // *Социально-трудовые исследования*. 2023;1(50):60-70. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-60-70. – EDN YSISVK.
2. Adizes I. *Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do about It*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1988.
3. Штукарева Д.Н. Управление изменениями: методология «шесть сигм» для сферы государственного управления / Д.Н. Штукарева, С.Н. Гагарина // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2022;2(84):228-234. DOI: 10.24412/2411-0450-2022-2-228-234. – EDN PJXDQQ. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48078280> (дата обращения: 15.05.2022).
4. Бурганова Л.А., Юрьева О.Ю. Управление изменениями в организациях государственной службы: концептуальные основы исследования // ВЭПС. 2014;(3).
5. Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. М.: Экономика.1972.
6. Тайити Оно. Производственная система Тойоты: уходя от массового производства. М: Издательство ИКСИ. 2012.
7. Вумек Джеймс П., Джонс Даниел Т. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. М.: «Альпина Паблишер». 2011.
8. Деминг У. Эдвардс. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Out of the Crisis, W. Edwards Deming. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 620 с. – Текст: непосредственный.
9. Сури Р. Время – деньги. Конкурентное преимущество быстрореагирующего производства / Р. Сури; пер. с англ. В.В. Дедюхина. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013; 326 с.
10. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес; пер. с англ. под ред. А.Г. Сеферяна. СПб.: Питер. 2013.
11. Бек Д., Кован К. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями. Best Business Books. 2010.
12. Сладкова Н.М. Лучшие кадровые практики в жизненном цикле преобразований / Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская, И.А. Ясинская, Ю.Л. Горковенко // *Государственная служба*. 2022;24(1(135)):70-80. DOI: 10.22394/2070-8378-2022-24-1-70-80. – EDN UWLQSW.
13. Гегель Г. Законы диалектики. Всеобщая мировая ирония. Родина. 2022; 240.
14. Сладкова Н.М., Воскресенская О.А., Горковенко Ю.Л. HR-аналитика для управления эффективностью в госсекторе // *Государственная служба*. 2023;1(141):64–75.
15. Сладкова Н.М., Воскресенская О.А. Мониторинг и оценка результативности кадровых процессов государственных органов в условиях внедрения стандартов клиентоцентричности // *Лидерство и менеджмент*. 2023;10(4). DOI: 10.18334/lim.10.4.119231.

## REFERENCES

1. Sladkova N.M., Voskresenskaya O.A. Evaluation of HR-competencies of specialists of personnel services of state bodies. *Social and Labor Research*. 2023;1(50):60-70. DOI 10.34022/2658-3712-2023-50-1-60-70. - EDN YSISVK. (In Russ.).
2. Adizes, I. *Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do about It*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1988.
3. Shtukareva D.N., Gagarina S.N. Change Management: Six Sigma Methodology for Public Administration. *Economics and Business: Theory and Practice*. 2022;2(84):228-234. DOI 10.24412/2411-0450-2022-2-228-234. EDN PJXDQQ. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48078280> (accessed on 15.05.2022).
4. Burganova L.A., Yurieva O.Y. Change management in public service organisations: Conceptual foundations of the study. *VEPS*. 2014;(3). (In Russ.).
5. Gastev A.K. How to work. Practical introduction to the science of labour organization. М.: Ekonomika.1972. (In Russ.).
6. Taiichi Ono. *Toyota Production System: Moving away from mass production*. М: IKSI Publishing House. 2012.
7. Woomek James P., Jones Daniel T. *Lean Manufacturing. How to get rid of losses and achieve prosperity of your company*. М.: "Alpina Publisher". 2011.
8. Deming, W. Edwards. *Out of the Crisis: A New Paradigm for Managing People, Systems and Processes*. М.: Alpina Business Books. 2007. p. 620.
9. Suri R. Time is money. Competitive advantage of fast-response production. Translated from English by V. V. Dedyukhin. MOSCOW: BINOM. Laboratory of Knowledge. 2013. p. 326.
10. Adizes I. Adizes I. *Management of the life cycle of the corporation*. Edited by A. G. Seferyan. SPb.: Peter. 2013.
11. Beck D., Cowan K. *Spiral Dynamics. Managing values, leadership and change*. Best Business Books. 2010.
12. Sladkova N.M., Voskresenskaya O.A., Yasinskaya I.A., Gorkovenko Y.L. Best HR practices in the life cycle of transformation. *Public Service*. 2022;24(1(135)):70-80. DOI 10.22394/2070-8378-2022-24-1-70-80. EDN UWLQSW. (In Russ.).
13. Hegel G. *Laws of dialectics. Universal world irony. Homeland*. 2022. p. 240.
14. Sladkova N.M., Voskresenskaya O.A., Gorkovenko Y.L. HR-analytics for performance management in the public sector. *Public Service*. 2023;1(141):64-75. (In Russ.).
15. Sladkova, N.M.; Voskresenskaya, O.A. Monitoring and evaluation of the effectiveness of human resources processes of state bodies in the conditions of the implementation of client-centredness standards. *Leadership and Management*. 2023;10(4). DOI: 10.18334/lim.10.4.119231.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Надежда Михайловна Сладкова** – кандидат педагогических наук, директор по развитию, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда РФ, Москва, Россия  
**Nadezhda M. Sladkova** – Cand. Sci. (Pedag.), Development Director, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-2260-1646>  
 n.sladkova@vcot.info



**Ольга Александровна Воскресенская** – руководитель проектов, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда РФ, Москва, Россия  
**Ol'ga A. Voskresenskaya** – Project Manager, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-8656-4207>  
 O.Voskresenskaia@vcot.info



**Светлана Александровна Петрова** – директор Ресурсного центра развития государственной службы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда РФ, Москва, Россия  
**Svetlana A. Petrova** – Director of the Resource Center for Public Service Development, 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

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*

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

## ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Сладкова Н.М.** – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; формулирование выводов; текстовое и графическое представление результатов исследования.

**Воскресенская О.А.** – научное руководство темой исследования, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

**Петрова С.А.** – критический анализ литературы, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

## AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Sladkova N.M.** – statement of the problem; development of the concept of the article; theoretical part; methods and directions of research; critical analysis of the literature; conclusions; textual and graphical representation of the research results.

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

**Petrova S.A.** – critical analysis of the literature, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

*Статья поступила в редакцию 30.09.2023; после рецензирования 13.10.2023, принята к публикации 14.10.2023.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 30.09.2023; revised on 13.10.2023 and accepted for publication on 14.10.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-157-170

УДК 331.108.2; 316

JEL J63; Z13

УВОЛЬНЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ:  
ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В.С. Харченко

ФГАОУВО «Уральский федеральный университет имени  
первого Президента России Б. Н. Ельцина»,  
Екатеринбург, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – социологический и комплексный социальный анализ причин увольнений сотрудников из крупной российской компании. **Методы** сбора информации – вторичный анализ данных выходного анкетирования (exit-интервью - опроса в последние дни работы сотрудника) и телефонный опрос бывших (уволившихся несколько месяцев назад) сотрудников организации. На основе сравнения полученных данных из двух источников информации сделан вывод: опрос, проведенный спустя время, дает более «достоверную» информацию по сравнению с той, что собирается в момент увольнения. Если в выходном интервью выяснялись причины увольнения и обеспеченность будущей работой, то спустя время была получена более развернутая информация о слабых сторонах работы в компании, о новом работодателе. В **результате** проведенного телефонного интервью с уволившимися было выяснено: неудовлетворённость зарплатой – одна из самых распространенных причин увольнения. Более трети опрошенных уволились потому, что нашли новое место работы, остальные искали его чаще всего в течение месяца (около трети) или дольше. Около половины бывших сотрудников готовы вернуться в компанию при условии повышения зарплаты, возможности карьерного роста и др. Индекс лояльности работодателю (eNPS) в изученном кейсе имеет отрицательное значение, что указывает на слабый бренд работодателя (положение по сравнению с конкурентами на рынке труда) и необходимость оптимизации процесса расставания с сотрудником. **Практическая значимость** исследования заключается в апробированном в ходе его процесса инструментарии, который позволит руководителям и HR-специалистам всесторонне изучить и объективно оценить причины увольнения в своих организациях.

**Ключевые слова:** увольнение; опыт сотрудника; телефонный опрос; лояльность персонала; причины увольнения; бренд работодателя.

**Для цитирования:** Харченко В.С. Увольнение сотрудников в Российских компаниях: опыт социологического исследования. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):157-170. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-157-170.

## ORIGINAL PAPER

EMPLOYEE RESIGNATION IN RUSSIAN COMPANIES:  
EXPERIENCE OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

V.S. Kharchenko

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,  
Yekaterinburg, Russia

## ABSTRACT

**The purpose** of the study is a sociological and comprehensive social analysis of the reasons for the employee resignation of a large Russian company. **Methods** for collecting information are secondary analysis of exit survey data (exit interview – a survey in the last days of an employee’s work) and a telephone survey of former (who quit several months ago) employees of the organization. Based on a comparison of data obtained from two sources of information, a conclusion was made: a survey conducted after some time provides more “reliable” information compared to that collected upon resignation. If at the exit interview, the reasons for resignation and future employment were clarified, then after some time more detailed information was received about the weaknesses of working in the company and about the new employer. As a **result** of a telephone interview with those who quit, it turned out that dissatisfaction with salary is one of the most common reasons for resignation. More than a third of respondents quit because they found a new job, the rest most often looked for it for a month (about a third) or longer. About half of former employees are ready to return to the company subject to increased salary, opportunities for career growth, etc. The employer loyalty index (eNPS) in the studied case has a negative value, which indicates a weak employer brand (position compared to competitors in the labor market) and the need to optimize the process of parting with an employee. **The practical significance** of the study lies in the tool tested during the research process, which will allow managers and HR specialists to comprehensively study and objectively assess the resignation reasons in their organizations.

**Keywords:** resignation; employee experience; telephone survey; employee loyalty; resignation reasons; employer brand.

**For citation:** Kharchenko V.S. Employee resignation in Russian companies: Experience of sociological research. *Social and labor research*. 2023;53(4):157-170. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-157-170.



## ВВЕДЕНИЕ

В условиях высококонкурентного рынка труда российские компании направляют усилия не только на привлечение необходимых высококвалифицированных специалистов, но и на их удержание. Однако даже в компаниях с развитой системой управления персоналом увольнения случаются, и все больше современных организаций направляют свои усилия не только на понимание своих возможностей управления увольнениями, но и на анализ ситуации, складывающейся внутри. Увольнение является одним из важных этапов в трудовой жизни человека (с точки зрения методологии EJM), так как решение об уходе является результатом появившихся у него противоречий на рабочем месте, во взаимодействии с работодателем [1]. Для компании это сигнал, указывающий на ее слабые позиции на рынке труда (конкуренты предлагают более привлекательные условия работы) и/или ее внутренние проблемы (неудовлетворительные условия труда, социальные взаимоотношения в коллективе, управленческие компетенции руководителей).

В сложившейся практике можно выделить 2 типа увольнения или расторжения трудовых отношений: добровольное, по инициативе самого сотрудника, и по инициативе работодателя [2; 3; 4]. Наибольший интерес для осмысления и анализа представляет добровольное увольнение, которое, на наш взгляд, возникает в нескольких ситуациях:

1) организация-работодатель не может реализовать появившиеся потребности, запросы сотрудника (на развитие, рост, другое содержание работы и пр.) или соответствовать сменившимся обстоятельствам в жизни, в которых нужно иначе выстраивать баланс между работой и личной жизнью;

2) у работника появляется конкурентное предложение о работе – другой работодатель может предложить более привлекательные условия и содержание труда, реализовать запросы сотрудника;

3) содержание работы меняется, происходят организационные изменения, которые не соответствуют ожиданиям работника.

Понимание того, что происходит у сотрудника, который в какой-то момент и почему-то решает сменить работу (склоняется к добровольному увольнению), какие есть преимущества у другой компании, предлагающей работу действующим работникам, а также восприятие компании, бренда работодателя, дают основания для выстраивания эффективной политики в управлении

персоналом. Однако на сегодняшний день, ни в публикациях, описывающих практический опыт работы с увольнениями, ни в научных работах в рамках социологии труда недостаточно прикладного социологического анализа увольнения. Увольнение становится прерогативой юристов и правоведов, которые рассматривают законодательные аспекты прекращения трудовых отношений в конкретных организациях, и специалистов по управлению персоналом, для которых увольнение сфокусировано на выяснении причин прекращения работы в организации. Однако комплексный анализ оценок предыдущего работодателя со стороны бывших сотрудников и некоторая ретроспектива в отношении опыта работы дают основания для получения практической информации, которая помогает определить слабые зоны организации как работодателя и направить усилия на улучшение не только взаимодействия с персоналом, но и позиций на рынке труда (усиления бренда работодателя).

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ПРАВОВЫЕ И ПРОЦЕДУРНЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ: ОБЗОР НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Увольнение как «самостоятельный» социальный феномен практически не изучен: научные и практические исследования фокусируют внимание на изучении увольнения как индикатора экономических изменений [5], на его юридических и правовых аспектах, а наиболее распространенной оптикой анализа являются способы и меры снижения рисков от увольнения персонала, причем чаще всего для работодателя. Анализ российской литературы по проблематике увольнений персонала позволил выделить несколько направлений в исследованиях и практике осмысления.

1. *Правовые аспекты и вопросы законности увольнения* – являются самой распространенной темой работ, связанных с увольнением. Самой цитируемой публикацией в электронной библиотеке по теме увольнения является научно-практическое пособие Л.А. Андреевой «Незаконное увольнение» [6] – (53 цитирования), хотя правовые аспекты проблематики увольнения являются распространенными [7]. Исследователи также фокусируют внимание на сложностях в процедурах увольнения и рассматривают примеры ситуаций «незаконных увольнений» [8; 9].

2. *Процедура увольнения* становится объектом внимания исследователей и практиков, так как от качества (правильности) ее реализации зависит риск получения издержек из-за санкций и

судебных дел в случае ее нарушений. Авторы публикаций на эту тему рассматривают процедуры увольнений на испытательном сроке, в ситуации инициативы увольнения со стороны работодателя, или сокращения<sup>1, 2</sup> [10; 11]; кроме того, специально изучается вопрос увольнения дистанционных работников [12]. М.Б. Бершадская отмечает, что «сотрудник, с которым прекратили трудовой договор, может затаить обиду и отомстить. Способов отомстить у него много, а последствия – за счет работодателя. Решение: расторгайте трудовые договоры с сотрудниками правильно, руководствуйтесь нашими рекомендациями» [13]. Появляются работы, рассматривающие практики «мягкого» увольнения или аутплейсмента – подхода к увольнению, когда организации нужно прекратить трудовые отношения с конкретными работниками [14].

3. *Защита работника в ситуации увольнения* – авторы таких работ осмысливают возможные риски для сотрудников – незаконность увольнения, проблемы «морального вреда» [15; 16; 17].

4. *Увольнение как наказание, санкция* – в это направление объединен пул работ, посвященных анализу ситуаций, когда увольнение становится способом устранения риск-факторов и ненадежных сотрудников. В публикациях рассматриваются ситуации, когда работники совершают «виновные действия», проявляют грубое поведение, прогуливают работу и пр. [18; 19; 20]. Так, например, М.И. Галюкова, указывает в своей работе: «Руководитель медорганизации хочет уволить бестактного сотрудника за грубость. Но если руководитель нарушит процедуру увольнения, а работник обратится в суд с иском, суд восстановит хама на работе. Решение: если уж решили уволить, увольняйте правильно. Соблюдайте все нюансы процедуры, иначе проиграете суд» [21]. Некоторые авторы отмечают, что обязательные процедуры, например, аттестация работников, могут стать основанием для расставания с сотрудником [22].

5. *Увольнения на государственной и военной службе, в органах внутренних дел* – количество публикаций на эту тему дает основание полагать, что проблемы в этой сфере не теряют актуальности и имеют свою востребованность [23; 24; 25; 26; 27].

6. *Увольнение в контексте управления текучестью компании* – анализ причин увольнения яв-

ляется частью отдельного направления деятельности организаций по работе с текучестью как HR-показателем. На одном из этапов (обычно после определения уровня текучести кадров и оценки экономических потерь) определяется причина, которая может быть связана с обстоятельствами увольнения и мотивацией (триггерами). Например, в соответствии со статьями Трудового кодекса РФ – по собственному желанию, в связи с переводом, сокращением численности, временной работой, прогулом без уважительных причин, по уходу за ребенком, за появление на работе в нетрезвом состоянии, в связи со смертью, выходом на пенсию и др. [28]. Второй ракурс рассмотрения увольнения связан с мотивацией, личными оценками персонала – тем, что внутренне побуждает человека сменить работу, и с тем, что на текущем месте работы вызывает неудовлетворенность [29; 30; 31].

7. *Причины (добровольных) увольнений* – немногочисленные исследования, посвященные непосредственно анализу факторов и обстоятельств, приведших к увольнению, зачастую выполнены на небольших выборках персонала и сфокусированы в основном на оценке причин увольнения.

Некоторые авторы обращаются к данным сайтов-агрегаторов, анализирующим различные аспекты занятости россиян (пользователей сайтов)<sup>3</sup>. Результаты исследования компании HeadHunter<sup>4</sup> стали основой рассуждений И.А. Цветочкиной и М.А. Холоповой: зная причины увольнений, можно выявить слабые места в работе с персоналом и выстроить взаимодействие таким образом, чтобы издержки от увольнений были минимальны [32].

В работе Т.В. Волченко и соавторов на основе данных о новичках и их работе в компании в течение первого года (выборку составили 243 претендента на работу) был сделан вывод о том, что «личностные факторы, свидетельствующие о независимости, свободе в принятии решений и ответственности за них, характеризуют сотрудника как более склонного к смене компании». Авторы делают предположение, что решение о смене работы характерно «для специалистов с высокими показателями самоэффективности и рационально-ориентированного поведения в том случае, когда они не видят перспектив развития в организации» [33].

<sup>1</sup> Увольнение – это непредсказуемая химическая реакция // Управление персоналом. 2012. № 13. С. 12–53.

<sup>2</sup> Тихомиров М.Ю. Увольнение по инициативе работодателя : практическое пособие. М. : Издательство Тихомирова М.Ю., 2015. 48 с. ISBN 978-5-89194-778-8.

<sup>3</sup> Увольнение «по собственному» и контроффер: что не так в этом сценарии? URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/25492> (дата обращения: 10.02.2023).

<sup>4</sup> Почему сотрудники меняют работу? URL: [https://hhcdn.ru/file/16397045.pdf?from=article\\_25492](https://hhcdn.ru/file/16397045.pdf?from=article_25492) (дата обращения: 10.02.2023).

Л.М. Лучшева представила результаты опроса 35 сотрудников на предприятии тяжелой промышленности: 26% назвали личные причины и несоответствие уровня заработной платы квалификации, 20% хотели сменить сферу профессиональной деятельности, 14% указали на сложности в реализации в полной мере знаний, умений, навыков, накопленного опыта [34].

Анализ работ, в которых рассматриваются причины увольнений<sup>5, 6</sup> [35], показывает, что выделяются следующие группы причин прекращения трудовых отношений:

- материальные аспекты: неудовлетворенность уровнем оплаты труда; несправедливый размер зарплаты, т.е. не соответствующий опыту, квалификации, данному виду работы, который на рынке оплачивается выше; непрозрачная система премирования, бонусов; отсутствие возможности влиять на уровень оплаты труда;
- профессиональная реализация: желание сменить профессию, сферу деятельности; невозможность реализовать накопленный опыт, знания; неопределенность в продвижении в компании;
- возможности развития в компании: отсутствие системы обучения и развития, перспектив карьерного роста, возможности сменить должность (например, по горизонтали); монотонная, рутинная работа;
- социальные сложности (люди как фактор неудовлетворенности): неудовлетворенность стилем руководства и методами управления руководителем, которые не соответствуют ценностям человека; конфликты и некомфортная атмосфера в коллективе;
- условия труда, организация рабочих процессов: тяжелые и опасные условия труда; неудобный режим работы; дополнительные нагрузки и неоплачиваемые переработки; стресс; работа в выходной день;
- социальный пакет (бонусы, привилегии, предоставляемые компанией): отсутствие программ страхования (например, ДМС) и лояльности, партнерских программ, плохая организация питания сотрудников;
- дискомфорт, связанный с неудобным расположением места работы и с очень большой удаленностью от постоянного места проживания (неудобно и долго добираться на работу);

- личные обстоятельства, мешающие эффективной работе, балансу работы и личной жизни (переезд, уход за родственниками, тяжелая болезнь и пр.).

Основными причинами увольнения в ответе на вопрос: «По какой основной причине вы перестали работать на вашей последней работе?» (анкетирование населения проводилось Российским мониторингом экономического положения и здоровья населения ВШЭ) россияне чаще всего называли состояние здоровья, сокращение должности или прекращение деятельности организации и неудовлетворенность заработной платой<sup>7</sup>.

В 7,4–9,5% случаев причиной увольнения (достаточно распространенной) были условия труда. Около 6–7% отмечали, что уволились по семейным обстоятельствам, а 5–5,5% – из-за конфликтов с руководством и коллегами (табл. 1).

#### ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЙ В КРУПНОЙ ФИНАНСОВОЙ КОМПАНИИ УРАЛЬСКОГО РЕГИОНА: ОСОБЕННОСТИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование проведено в крупной финансовой компании уральского региона, имеющего филиалы по всей стране; численность персонала составляла около 5 000 сотрудников. В изученной компании регулярно проводились выходные интервью, или exit-интервью, – разновидность анкетирования, целью которого является сбор информации о причинах увольнения, слабых местах компании и данных о конкурентах (будущем месте работы при наличии). Анкетирование проводилось сотрудниками подразделения, занимающегося вопросами привлечения персонала (рекрутерами), в момент обращения в это подразделение в процессе увольнения (подписывали «обходной лист»). Анкета состояла из 6 основных вопросов, связанных с увольнением, и небольшим блоком социальных характеристик опрашиваемого (стаж, возраст и подразделение).

Стоит отметить, что опрашиваемому предлагалось ответить на вопрос о причинах увольнения в следующей формулировке «Прочитайте приведенный ниже список возможных причин увольнений. Отметьте цифрой «1» основную причину Вашего ухода. Обратите внимание, цифра «1» может быть только одна во всем списке. Цифрой «2» отметьте причины, которые также повлияли на Ваше решение уволиться. Таких причин мо-

<sup>5</sup> Самоукина Н. В. Настольная книга директора по персоналу. М.: Эксмо, 2009. 331 с. ISBN 978-5-222-21188-5.

<sup>6</sup> Щекин Г. В. Организация и психология управления персоналом. Киев: МАУП, 2002. 832 с. ISBN 966-608-205-5

<sup>7</sup> Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). М.: Нац. иссл. ун-т «Высшая школа экономики», 2022. 180 с. DOI 10.19181/rlms-hse.2022.

Таблица 1 / Table 1

Данные о причинах прекращения работы россиян, 2011–2019 гг., % опрошенных / Data on the reasons for Russians quitting their jobs, 2011–2019, % of respondents

Причина / Reason	2011	2015	2019
По состоянию здоровья	12,7	10,7	14,5
Сократили должность или закрыли предприятие	10,8	17,7	13,9
Не устраивала заработная плата	14,6	13,4	13,6
Не устраивали условия работы	8,2	7,4	9,5
Пошли учиться	9,2	9,3	8,4
Ушел на пенсию	10,9	7,8	7,0
По семейным обстоятельствам	5,5	7,4	5,8
Закончился контракт	6,0	6,0	5,5
Не сложились взаимоотношения с руководством, коллегами	5,7	4,9	5,5
Уволили по каким-либо другим причинам	2,8	3,9	3,5
Имели возможность перестать работать	2,6	4,9	2,9
Переехали на другое место жительства	2,6	0,4	1,2
Ликвидировали, продали собственное дело или семейный бизнес	0,4	0,6	0,9
Другое	8,5	5,6	7,8

*Примечание:* представлен анализ ответов на вопрос «По какой основной причине вы перестали работать на вашей последней работе?», отражены данные не по всем когда-либо уволенным, а только по тем, кто был уволен в конкретном (указанном в таблице) году.

*Источник / Source:* составлено автором по отсортированным в 2019 г. данным Вестника РМЭЗ ВШЭ / compiled by the author based on data sorted in 2019 from the RLMS HSE Bulletin.

жет быть несколько». Список возможных причин увольнения был предложен в форме таблицы, и выбирать нужно было из перечисления в правом столбце (табл. 2).

Несмотря на громоздкость вопроса, несомненным его преимуществом была возможность более точно понять (конкретизировать) причину увольнения и оперативно получить более обобщенную информацию (левый столбец в табл. 1). Собранные в течение 2017 г. данные по причинам увольнения показали, что каждый пятый сотрудник увольнялся из-за низкого уровня заработной платы (21%), а каждый десятый (10%) по личным, семейным обстоятельствам и состоянию здоровья; из-за оптимизации были уволены 9% опрошенных сотрудников (табл. 3).

Отметим, что нередко причинами увольнений становились предложения от других компаний (7%), несоответствие должности (6%), высокая загруженность, большой объем работы (6%), смена места жительства (5%) и смена сферы деятельности (4%).

По данным опроса, проведенного в 2017 г., на момент увольнения только у 46% сотрудников были предложения о работе. Более половины из них (53%) привлек предложенный новым работодателем уровень заработной платы, 11% – интересный функционал, 8% – другая сфера деятельности,

Таблица 2 / Table 2

Примеры вариантов ответов о причинах увольнения в exit-интервью (анкетировании) увольняющихся сотрудников в изученной организации / Examples of answer options about the reasons for resignations in an exit interview (questionnaire) of resigning employees in the studied organization

Укрупненная причина / Extended reason	Подробная причина / Detailed reason
Материальная и нематериальная мотивация	Низкий уровень оплаты труда в целом
	Низкий уровень окладной части, прописанный в трудовом договоре
	Низкий уровень мотивационных выплат (премии, KPI)
	Отсутствие мотивационных выплат (системы мотивации)
	Размер заработной платы не соответствует объёму работ
	Недостаточный уровень социального пакета
Интенсивность и содержание работы	Высокая загруженность, большой объём работы
	Частая сверхурочная работа
	Однообразие и монотонность
	Активные продажи
	Способ организации работы (бизнес-процессы)
	Неудовлетворенность результатами своего труда, невозможность в полной мере реализовать свои знания, опыт и навыки
Условия работы	Несоответствие рабочего места требуемым стандартам (тесное размещение, шум, отсутствие кондиционера)
	Неудобное месторасположение офиса (сложно/долго добираться)
	Условия труда (физически тяжёлые условия труда)
	Не устраивает график работы
Возможность развития	Отсутствие возможности профессионального развития
	Отсутствие возможности карьерного роста
	Недостаток обучения
	Отсутствие обучения при вводе в должность / отсутствие качественной адаптации
Взаимоотношения с руководителем	Не устраивает профессионализм руководителя
	Не устраивает стиль руководства
Отношения в коллективе	Отсутствие взаимопомощи и взаимопонимания в коллективе
	Отсутствие слаженности во взаимодействии подразделений
Вовлеченность в бизнес-процессы	Отсутствие информации о стратегии развития, целях и задачах банка
	Отсутствие информации об актуальных целях и задачах подразделения
	Отсутствие информации, необходимой для эффективной работы и принятия решений
	Не учитываются пожелания сотрудников для улучшения качества и эффективности работы
Другие факторы	Личные семейные обстоятельства, состояние здоровья
	Невозможность совмещать учёбу с работой
	Смена места жительства, переезд в другой город, страну
	Всё устраивало, но получил предложение от другой компании
	Выход из декрета основного сотрудника
	Оптимизация

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



Таблица 3 / Table 3

Главные причины увольнений, которые обозначали сотрудники в анкете (exit-интервью) в момент увольнения из компании в течение 2017 г. / Main resignation reasons indicated by employees in the questionnaire (exit interview) when leaving the company during 2017

Причина увольнения / Resignation reason	Ответы / Responses
Низкий уровень оплаты труда в целом	21%
Личные, семейные обстоятельства, состояние здоровья	10%
Оптимизация	9%
Всё устраивало, но получил предложение от другой компании	7%
Несоответствие должности*	6%
Высокая загруженность, большой объём работы	6%
Смена места жительства, переезд в другой город, страну	5%
Смена сферы деятельности	4%
Размер заработной платы не соответствует объёму работ	3%
Не устраивает функционал	3%
Содержание труда (функциональные обязанности)	3%
Не устраивает график работы	2%
Неудовлетворенность результатами своего труда, невозможность в полной мере реализовать свои знания, опыт и навыки	2%
Отсутствие возможности карьерного роста	2%
Низкий уровень мотивационной части (премии, KPI)	2%
Не устраивает стиль руководства	2%
Отсутствие возможности профессионального развития	2%
Однообразие и монотонность	2%
Другое	7%

\* Отметим, что этого варианта ответа в анкете не было, однако такую информацию заполняли сотрудники в базу по всем увольняющимся сотрудникам самостоятельно, на основе собственной экспертизы имеющихся данных.

Источник / Source: составлено автором на основе сведений, собираемых HR-специалистами организации по увольняющимся сотрудникам / compiled by the author based on information collected by HR specialists of the organization on resigning employees.

7% – перспективы карьерного роста, 6% – переход на более высокую должность (табл. 4).

Если резюмировать результаты анализа увольнений в компании, данные по которым собирались HR-специалистами в формате выходного анкетирования, то стоит отметить следующее:

- основной причиной увольнения являлся недостаточный уровень заработной платы (данные о ее размере и конкурентности на рынке труда получить не удалось);
- нередко причиной увольнения назывались личные обстоятельства и здоровье;
- только 46% увольняющихся сотрудников имели предложения о трудоустройстве, что свидетельствует о том, что остальные 54% испытывали острое желание покинуть компанию даже без возможности найти новую работу в ближайшее время;
- около 7% опрошенных сотрудников назвали первопричиной увольнения супер выгодное предложение от известной компании.

Таблица 4 / Table 4

Аспекты привлекательности другого места работы, предложения о котором получили увольняющиеся сотрудники в 2017 г. / Aspects of the attractiveness of alternative employment offered to departing employees in 2017

Привлекательность другого места работы / Attractiveness of alternative employment	Доля ответов / Response rate
Уровень заработной платы	52,5%
Интересный функционал	10,7%
Другая сфера деятельности	7,7%
Есть перспектива карьерного роста	7,0%
Переход на более высокую должность	6,4%
Работа не связана с активными продажами	4,0%
Месторасположение	3,8%
Условия труда	3,0%
Другое	4,8%

Источник / Source: составлено автором на основе представленных ответов тех, кто сначала ответил утвердительно на вопрос: «Есть ли у Вас на данный момент уже предложение о работе?», а затем и на уточняющий вопрос: «Если да, то чем оно для Вас привлекательно?» / compiled by the author based on the submitted answers of those who first answered affirmatively to the question: "Do you have a job offer at the moment?", and then to the clarifying question: "If yes, then why is it attractive to you?"

Нередко внутри руководства HR-подразделения высказывались идеи о том, что в момент увольнения персонал не готов говорить об «истинных» причинах увольнения, делиться своим мнением откровенно, честно, что подтверждает распространенность «личных причин». Возникла идея, что если вернуться к сотруднику, покинувшему организацию, спустя некоторое время, когда «эмоции утихнут», то можно будет получить более достоверные данные о причинах увольнений. Также важно было прояснить, в чем конкретно слабые места в системе материальной мотивации компании (зарплатной плате, системе премирования и бонусов и пр.).

#### ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование было проведено по инициативе Департамента по управлению персоналом финансовой компании, сотрудниками отдела внутренних исследований [36]. Метод сбора информации – телефонное интервью с бывшими сотрудниками банка, на момент обзвона уволившимися более трех месяцев назад (с 22 февраля по 24 апреля 2018 г.)<sup>8</sup>. Всего в 2017 г. в банке было 1 759 увольнений, в базу обзвона попали 1 527 чел. (критерий отбора – наличие номера телефона сотрудника). Телефонный опрос проводился по сплошной выборке – каждый номер был на-

<sup>8</sup> Дизайн выборки предполагал, что это будут сотрудники, уволившиеся из компании с января по октябрь 2017 г. (более 3 месяцев назад на момент опроса), но после завершения обзвона по этой выборке было принято решение продолжить опрос и получить данные по всем уволенным в 2017 г.

Таблица 5 / Table 5

## Результативность телефонного опроса уволившихся сотрудников (n=1527) / Effectiveness of the telephone survey of quitting employees (n=1527)

Результат звонка / Call result		Количество / Number	Доля от общего числа контактов / Share of total contacts
Разговор состоялся	Интервью состоялось	547	36%
	Отказался от интервью – респондент сразу сообщал, что не готов общаться	61	4%
	Респондент просил перезвонить, но после интервью так и не состоялось	109	7%
	«Техническое» увольнение – в список попали те, кто менял должность через увольнение, на момент опроса они продолжали работать в компании	26	2%
Разговор не состоялся	Абонент не ответил – проходили гудки, но трубку не взяли	370	24%
	Номер не обслуживался на момент обзвона	169	11%
	Абонент не доступен (сообщение от оператора связи)	128	8%
	Ошибка номера – номер был указан с ошибкой	112	7%
	Другое	5	1%
Всего		1527	100%

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

бран интервьюером, а результат звонка зафиксирован в базе обзвона. Эта информация помогла оценить качество базы и получить важный инсайд: каждый девятый уволенный сотрудник (11%) не захотел или не готов общаться со своим бывшим работодателем – 4% контактов отказывались от интервью, а 7% просили перезвонить, но после этого не брали трубку (табл. 5).

В результате было получено 743 результативных звонка – 547 интервью с бывшими сотрудниками, 61 отказ от участия (10 отказались наотрез, 26 сослались на нехватку времени), 109 бывших сотрудников просили перезвонить, но и позже интервью так и не состоялось. 26 сотрудников на момент опроса продолжали работать в компании, поскольку они уволились только формально («техническое» увольнение). Охват составил 40% от общего числа выборки и 35% от общего числа уволенных в 2017 г. Продолжительность одного звонка составила 7–15 минут, причем зачастую она зависела от бывших сотрудников, многие из которых воспринимали такой разговор как возможность поделиться тем, что накопилось или не было ими высказано ранее. Интервьюируемые довольно позитивно отнеслись к целям и задачам исследования, отмечая, что это «правильно», «хорошо, что компания интересуется» мнениями, оценками.

#### О ПРИЧИНАХ УВОЛЬНЕНИЯ И ЖИЗНИ ПОСЛЕ УХОДА ИЗ КОМПАНИИ

Телефонный опрос бывших работников компании интервьюер начинал всегда с основного – первопричины ухода из банка, по ходу разговора отмечая в Перечне вариантов ответов значения, наиболее соответствующие другим названным причинам увольнения, причем первой в списке

всегда фигурировала первоначально названная – главная причина, и только затем фиксировались остальные. В качестве основных причин указывались личные и семейные обстоятельства (19%), зарплата и материальная мотивация (16%), решение сменить сферу деятельности (9,5%), предложение другой (более конкурентной) работы (9%) (табл. 6).

Сопоставление продолжительности работы в компании и причин увольнения дает информацию о различиях в стимулах (триггерах), влияющих на решение о прекращении трудовых отношений. Причину увольнения по личным и семейным обстоятельствам чаще других называли сотрудники, проработавшие в компании 3–6 месяцев и более 5 лет (25% и 24%, соответственно). Таким образом, ситуация в семье и личные причины – триггер для увольнения у тех, кто работал недолго или, наоборот, сотрудников со стажем. Проработавшие в компании от 6 до 12 месяцев главной причиной увольнения называли недостаточный уровень зарплаты и отсутствие материальных стимулов (25% против 16% по выборке в целом). Новички, проработавшие в компании менее 3 месяцев, чаще других называли смену сферы деятельности и предложение другой работы (14% и 15% против 10% и 9% по выборке в целом, соответственно). Это объясняется тем, что на такой короткой «дистанции» сотрудник присматривается к компании и легко принимает решение об увольнении, если понимает, что работа в этой должности и на этом месте не оправдывает его ожидания.

Взаимоотношения с руководителем как причину увольнения чаще других называли сотрудники, имевшие стаж работы от 6 до 12 месяцев (14% против 8% по выборке). Причем если проследить различия в ответах представителей дру-

Главные причины увольнений у сотрудников, имеющих разный стаж работы на момент увольнения, % опрошенных / Main resignation reasons among employees with different length of service at the time of resignation, % of respondents

Главная причина / Main reason	Стаж работы в компании на момент увольнения / Length of service in the company at the time of resignation						Всего по выборке / Total sample
	до 3 месяцев / up to 3 months	3–6 месяцев / 3–6 months	6 месяцев–1 год / 6 months - 1 year	1–3 года / 1–3 years	3–5 лет / 3–5 years	более 5 лет / over 5 years	
Личные и семейные обстоятельства	17,3	25,3	16,1	9,6	22,5	24,1	18,6
Низкая зарплата, совокупный доход, мотивация	8,2	20	24,7	16	14,7	11,1	15,7
Захотелось сменить сферу деятельности	13,6	5,3	6,5	12,8	5,9	13	9,5
Предложили другую работу	14,5	9,3	5,4	9,6	5,9	7,4	8,9
Взаимоотношения с руководителем	6,4	8	14	11,7	2,9	0	7,6
Оптимизация	0	1,3	2,2	4,3	22,5	14,8	7,2
Содержание работы (функционал, интенсивность, сверхурочная работа)	10	5,3	6,5	11,7	2,9	1,9	6,8
Меня «попросили» (уволили по инициативе работодателя)	4,5	2,7	5,4	5,3	6,9	13	5,9
Отсутствие карьерного и профессионального роста	1,8	2,7	3,2	9,6	2,9	3,7	4
Неудобный график работы	5,5	1,3	2,2	1,1	5,9	3,7	3,4
Взаимоотношения с коллективом, коллегам	5,5	5,3	3,2	2,1	0	0	2,8
Невозможность совмещать работу и учебу	2,7	4	4,3	2,1	0	0	2,3
Проблемы со здоровьем	2,7	2,7	2,2	0	1	3,7	1,9
Выход из декретного отпуска основного сотрудника	0,9	2,7	1,1	3,2	2,9	0	1,9
...*	...	...	...	...	...	...	...
ИТОГО:	100	100	100	100	100	100	100

В таблице приведены первоначально полученные ответы на вопрос: «Скажите, пожалуйста, а какая была главная причина ухода из [название компании]?». Здесь и далее таким обозначением [название компании] мы кодируем название организации, в которой проводилось исследование. Это предыдущее место работы опрошиваемых сотрудников; интервьюер называл его респондентам по распространённой, хорошо знакомой им аббревиатуре.

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

гих категорий персонала, то важно отметить, что если доля вышеуказанных причин была минимальна для новичков, то затем она увеличивается, достигая пика к 6–12 месяцам, а затем снова снижается (работники, проработавшие более 5 лет, не называют вовсе эту причину увольнения).

### ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ФАКТОР УВОЛЬНЕНИЯ

В ходе исследования были изучены мнения бывших сотрудников относительно заработной платы: дополнительные вопросы задавались не только тем, кто называл ее как одну из причин увольнения, но и всем другим. Две трети сотрудников (т.е. 66% тех, кто назвал заработную плату причиной увольнения) отметили ее неконкурентоспособность и несоответствие «рыночному» уровню. Каждый пятый (19%) был не удовлетворен уровнем мотивационных выплат, бонусов, премий, а 15% и 14%, соответственно, выразили недовольство размером окладной части и отметили несоответствие оплаты труда объему и сложности выполняемых задач. Реже называли отсутствие индексации, саму структуру оплаты труда и несоответствие обещаниям компании (табл. 7).

Тем, кто не назвал одной из причин увольнения недовольство заработной платой, был задан уточняющий вопрос «Устраивала ли Вас ваша заработная плата, которую вы получали в [название компании], или нет?». Большинство бывших сотрудников ответили, что заработная плата их полностью устраивала (63,7%), 17% – только частично, а 16% – не устраивала полностью, 3,8% затруднились с ответом.

### УВОЛИВШИЙСЯ СОТРУДНИК НА РЫНКЕ ТРУДА И НА ДРУГОМ МЕСТЕ РАБОТЫ

На вопрос о продолжительности поиска другой работы после увольнения 37% участников телефонного опроса ответили: увольняясь они уже имели предложения о трудоустройстве. Стоит отметить, что этот показатель оказался почти на 10 п.п. ниже, чем данные из базы exit-интервью – при увольнении 46% сотрудников говорили, что нашли другое место работы. Около трети интервьюируемых (31%) сказали, что нашли работу в течение 1 месяца, а почти 15% искали работу от 2 месяцев до 1 года (табл. 8).

На момент опроса 17% уволившихся сотрудников находились в поисках работы. При соот-

Таблица 7 / Table 7

Факторы неудовлетворенности заработной платой у сотрудников, которые назвали ее как причину увольнения, и у тех, кто не назвал, % ответивших / Factors of dissatisfaction with salary among employees who cited it as a reason for resignation and for those who did not, % of respondents

Факторы неудовлетворенности заработной платой / Factors of salary dissatisfaction	Доля от тех, кто назвал зарплату как причину увольнения* / Share of those who cited salary as the reason for leaving*	Доля от тех, кто недоволен зарплатой после уточнения** / Share of those who are dissatisfied with their salary after clarification**
Низкий уровень оплаты труда в целом (на рынке оплачивают выше)	66,4	72
Низкий уровень мотивационных выплат	19	13
Размер заработной платы не соответствовал объёму выполняемых работ, задач	13,8	12
Низкий уровень окладной части, прописанной в трудовом договоре	14,7	9
Структура заработной платы (соотношение оклада и премиальной части)	6	7
Отсутствие индексации зарплаты, не повышали за время работы	8,6	3
Не соответствовала обещаниям	2,6	—
Другое	4,3	8

\* Был задан вопрос: «Вы назвали одной из причин увольнения заработную плату. Что именно Вас не устраивало в заработной плате, которую вы получили в [название компании]?»

\*\* Был задан вопрос: «Что именно Вас не устраивало в заработной плате, которую Вы получали в [название компании]?»

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

несении даты их увольнения и даты проведения интервью, было обнаружено, что почти 12% участников исследования находятся в поиске работы менее полугода, а 5% – почти год.

Полученные результаты дают основания полагать, что большинство увольняющихся из банка сотрудников имеют высокие шансы на трудоустройство: 68% либо уже имеют предложение о работе, либо находят ее в течение месяца, однако около трети (32%) находятся в поисках более 2 месяцев, а для 12% поиски могут занимать почти год. 35% сотрудников нашли ее самостоятельно, около 30% сказали, что на них вышел сам работодатель, ознакомившись с размещенным в интернете резюме, а четверть опрошенных (25%) нашли работу по предложению знакомых и друзей (табл. 9).

Поскольку одной из задач исследования было изучение мобильности персонала, в ходе телефонных интервью заданы вопросы про изменение сферы трудовой деятельности и рабочих задач, функций<sup>9</sup>. Четверо из десяти опрошенных (40%) остались в той же, что и раньше, – финансовой и банковской сфере, больше половины (58%) ушли из нее, причем 11% – в торговлю, продажи, 6% – в IT-сферу, 5% – на государственную службу, а более трети опрошенных (36%) выбрали образование, бухгалтерию, юриспруденцию, строительство, производство, телекоммуникации, бьюти-индустрию и пр. На вопрос об отличиях в содержании работы у нового работодателя («Ска-

<sup>9</sup> Были заданы вопросы: «В какой сфере Вы работали после [название компании]?» и «Скажите, пожалуйста, функционал, который Вы выполняете на этой работе, схож с тем, чем Вы занимались в [название компании]?»

Таблица 8 / Table 8  
Продолжительность поиска новой работы после увольнения / Duration of searching for a new job after resignation

Продолжительность поиска другой работы / Duration of searching for another job	Доля ответов / Response rate
Увольнялись, т.к. уже нашли другое место работы	36,8
После увольнения нашли работу в течение 1 месяца	31,4
После увольнения нашли работу в течение 2–3 месяцев	8,4
После увольнения нашли работу от 3 до 6 месяцев	2,4
После увольнения нашли работу от 6 до 12 месяцев	4,1
До сих пор ищу работу, в т.ч.*:	16,8
около 3 месяцев	2,6
около полугода	9,2
почти год	5,0

Был задан вопрос: «Скажите, когда Вы уволились из [название компании], как быстро Вы нашли другое место работы?»

\* Указанные ниже расчеты сделаны на основе соотнесения даты увольнения и даты проведения телефонного интервью.

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

жите, пожалуйста, функционал, который Вы выполняете на этой работе, схож с тем, чем Вы занимались в [название компании]?») 54,5% ответили, что совсем не похож, 28% – похож, но только частично, а у 17% совпал полностью, 1% опрошенных затруднились с ответом. Таким образом, более распространенной стратегией поиска новой работы становится изменение ее содержания и выполняемых задач. Даже несмотря на то, что 40% уволившихся сотрудников сохранили работу в той же финансовой сфере, только у 17% ее функционал совпал полностью.

На вопрос о том, что выгодно отличает текущую работу от предыдущей, 37% бывших сотрудников отметили, что на новом месте у них более



Таблица 9 / Table 9

Способы поиска другой работы у уволившихся сотрудников /  
Ways for resigned employees to find alternative employment

Способ поиска / Search method	Доля ответов / Response rate
Искали работу самостоятельно, мониторили сайты	35,3
Меня нашли по резюме, размещённом на рабочих сайтах	29,9
Предложил знакомый, друг, родственник и т. п.	25,2
Предложил другой работодатель	3,4
Вернулись на предыдущее место работы	2,9
Затрудились с ответом, нет ответа, отказались	2,7
Другое	1,8
Собственный бизнес	1,1
Подработка, совмещение	0,4

Был задан вопрос для тех, кто на предыдущий вопрос («Скажите, когда Вы уволились из [название компании], как быстро Вы нашли другое место работы?») ответили, что работу нашли: «Уточните, пожалуйста, как Вы нашли эту работу?»

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

высокая заработная плата, около 20% – другой, более интересный функционал, 10% – руководитель лучше прежнего (табл. 10).

Стоит отметить, что профессиональная мобильность является важной характеристикой высококвалифицированных банковских работников, поскольку интересная работа и возможности карьерного развития являются не только важными факторами, которыми они руководствуются при выборе работодателя<sup>10</sup>, но также и увольнения (при недостаточной реализации на текущем рабочем месте).

Стоит отметить, что 13% затруднились с ответом на вопрос о преимуществах нового работодателя, а 4% разочаровались в нем, сказав, что на предыдущем месте работы было лучше.

К сожалению, рамки опроса ограничили возможность всесторонне оценить характер социальной мобильности на рынке труда у уволившихся сотрудников. Однако можно предположить, что смена работодателя с сохранением той же сферы деятельности, а также поиск возможностей найти более интересную работу с перспективой карьерного роста косвенно указывают на особенности профессиональной мобильности банковских работников и представляют одну из адаптационных стратегий [37].

В связи с тем, что заработная плата была одной из самых распространенных причин увольнения сотрудников компании (22% опрошенных указали ее как одну из причин, а 16% назвали ее первой), а на новом месте работы у конкурентов более вы-

<sup>10</sup> За рамками исследования остались результаты проводимого компанией регулярного мониторинга, посвященного оценке компании как работодателя среди потенциальных кандидатов и новых сотрудников. Данные, собранные за несколько лет (2017–2019 гг.), показали, что запрос на интересное содержание работы и возможности роста и развития в компании являются одними из важных факторов выбора компании как места работы.

Таблица 10 / Table 10

Преимущества другого работодателя, % ответивших (n=441),  
любое число ответов / Benefits of another employer, % of  
respondents (n=441), any number of responses

Преимущество / Advantage	Доля ответов / Response rate
Более высокая заработная плата в целом	37,0
Другой (интересный) функционал	19,6
Хороший руководитель	9,7
Удобный график работы, свободный график, больше свободного времени	7,5
Хороший коллектив	7,4
Карьерный рост, перспективы развития	5,2
Есть возможность влиять на уровень мотивации (премирование, бонусы)	4,1
Широкий социальный пакет (льготы)	3,9
Опытная организация, более статусная	3,6
Условия труда, организация работы	3,6
Больше свободы, меньше бюрократии, гибкость	3,4
Обучение лучше	3,2
Не работаю с клиентами	2,9
Бесплатная услуга Добровольного медицинского страхования	2,5
Месторасположение, удобно добираться до работы	2,5
Собственный бизнес	2,3
Отношение к сотрудникам, взаимопонимание, лояльность	2,3
Корпоративные мероприятия	2
Другое	7,7
Все другое, лучше	2,1
Одинаково, разницы нет	4,7
[название компании – предыдущего работодателя] лучше	3,8
Затрудились с ответом либо отказались от ответа	12,9

Был задан вопрос: «Если сравнить вашего работодателя после [название компании] и [название компании], что его выгодно отличает, какие у него преимущества?»

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

сокая зарплата являлась для 37% интервьюируемых одним из главных преимуществ, важно было узнать величину прежней и новой зарплаты – она стала больше, меньше или осталась такой же<sup>11</sup>. Большинство опрошенных сотрудников (69%) ответили, что на новом месте работы их зарплата выше, 17% – такая же, как на старом месте, а у 11% уволившихся зарплата снизилась, 3% отказались от ответа.

Мы попытались уточнить разницу в заработной плате, попросив оценить ее в рублях или в процентах<sup>12</sup>. Те, у кого заработная плата на новом рабочем месте стала ниже, в среднем называли разницу в 113% или в 7 900 руб. У респондентов с новой, более высокой зарплатой разницы с предыдущей составила в среднем 158% или 12 800

<sup>11</sup> Опрашиваемым был задан вопрос: «Скажите, пожалуйста, на новом месте работы ваша зарплата (была) выше, ниже или такой же как в [название организации]?»

<sup>12</sup> Только 14 из 248 респондентов, ответивших на вопрос о том, как изменилась их зарплата, отказались называть разницу в количественном эквиваленте, 11 (из 248) охарактеризовали ее с качественной точки зрения, например, говорили, «не сильно много», «в зависимости от премии/продаж», «чуть выше», «оклад выше».

Таблица 11 / Table 11

Условия возвращения в компанию, % ответивших на вопрос «При каких условиях Вы бы рассмотрели возможность возвращения в Банк?» (можно было назвать любое число ответов) / Conditions for returning to the company, % of respondents to the question "Under what conditions would you consider returning to the Bank?" (any number of answers was possible)

Условие возвращения, необходимые изменения / Return condition, necessary changes	Доля ответов / Response rate
Повышение оплаты труда	32,5
Вакансия в сфере интересов	18,4
Возможность карьерного роста	6,0
Изменится график работы	5,8
Улучшение условий труда	3,9
Зависит от функционала	3,4
Вернусь в другое подразделение	3,0
Если будет офис в месте проживания, удобное расположение	2,9
Лояльное руководство	2,3
Если будет другая должность	2,3
Зависит от условий	2,1
Если будет повышение в должности	2,1
Зависит от руководителя	1,5
Будет другой коллектив	1,3
Если сменится руководство	1,1
Другое	7,1
Вернусь при любых условиях	7,9
Ни при каких условиях не вернусь	25,8
Затрудняюсь ответить	3,8

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

руб. Такие показатели позволили оценить готовность сотрудников снизить свой уровень дохода в ситуации, требующей изменений в работе, а также конкурентность заработной платы в компании по сравнению с другими работодателями.

### ПРИВЕРЖЕННОСТЬ И ЛОЯЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ КАК РАБОТОДАТЕЛЮ

Для анализа приверженности сотрудников изучаемой компании им был задан вопрос: «Если бы Вам предложили вернуться работать в [название компании], согласились бы Вы или нет?» 53% бывших сотрудников, большую часть которых представляли проработавшие в банке более 1 года, уволившиеся по семейным обстоятельствам, те, кто был доволен работой в коллективе, были готовы вернуться в компанию, 47% ответили отрицательно. Отметим, что на уровне статистических значимых различий было зафиксировано, что чем больше времени прошло с момента увольнения, тем меньше вероятность, что бывший сотрудник будет готов вернуться в компанию.

Также был задан уточняющий вопрос о возможных условиях возвращения в компанию

(табл. 11), в ответе на который 33% назвали повышение заработной платы, 18% – интересную работу, 6% – новые возможности карьерного роста и столько же – изменение графика работы, 4% – улучшение условий труда, и, соответственно, по 3% опрошенных – изменение содержания работы и функционала, работу в другом подразделении и удобное расположение места работы. Стоит отметить, что только 8% бывших работников готовы вернуться в компанию, а 26% заявили, что не вернутся ни при каких условиях.

Поскольку в компании регулярно оценивался индекс лояльности работодателю – eNPS (в 1, 2, 3 и 4 кв. значения индекса eNPS составляли 5,3 п., 0,1 п., 14,1 п. и 9,5 п., соответственно) в рамках проводимого исследования (телефонного опроса) было важно выяснить, насколько он отличается от лояльности действующих сотрудников [38]. Оказалось, что среди уволившихся в 2017 г. сотрудников около 29% – промоутеры (высоколояльные сотрудники) и 39% – критики (нелояльные сотрудники), а индекс eNPS составил –10,7 п.

Детальный анализ показал, что промоутеров больше среди тех, кто уволился по личным обстоятельствам или решил сменить сферу деятельности (индекс лояльности 6,4 п.). Критики чаще встречались среди тех, кто уволился из-за отношений с руководителем (-51,3 п.), коллегами и коллективом (-35,7 п.), содержания работы (-35,7 п.), низкой зарплаты (-27,1 п.).

### ВЫВОДЫ

Представленные результаты прикладного социологического исследования увольнения персонала на примере крупной финансовой компании являются на сегодняшний день наиболее полными, разноаспектными в изучении увольнения как социального феномена. Предложенный методический подход позволяет обобщить мнения уволившихся сотрудников о работе в компании и дать представление о восприятии ее как работодателя.

1. Метод телефонного интервью стал наиболее эффективным способом собрать информацию у тех, кто уже не работает в компании и, как следствие, имеет слабую связь с работодателем. Как показала практика проведения опроса, нередко бывшие сотрудники позитивно реагировали на предложение об участии в опросе, отмечая, что это признак заинтересованности компании и «хороший тон».

2. Несмотря на прошедшее с момента увольнения время, причины ухода из компании пре-

имущественно совпали – списки причин в обоих опросах (в момент увольнения и спустя более трех месяцев) отличались незначительно. Этот факт можно интерпретировать как готовность увольняющегося сотрудника говорить о причинах увольнения «открыто».

3. Разные обстоятельства увольнения формируют разную лояльность компании со стороны работников. Получая достоверную и полную информацию о причинах прекращения трудовых отношений, организация может выстраивать эффективную политику сохранения персонала и поддерживать свою конкурентоспособность на рынке труда. Так, например, результаты представленного исследования использовались в разработке Стратегии управления персоналом, были учтены в обновлении процесса увольнения сотрудников (изменения в коммуникациях, действиях руководителя и рекрутера). Полученная

информация о готовности возвращения бывших сотрудников в компанию использовалась для формирования резерва для привлечения персонала на появляющиеся вакансии.

4. Вопросы, примененные в ходе опроса, могут быть использованы для изучения причин увольнения как специалистами по управлению персоналом, так и руководителями, практиками, исследователями, заинтересованными в анализе увольнения как социологического феномена. Представленные методические приемы и результаты стали основой для внедрения мониторингового исследования в организации – регулярный сбор информации от уволившихся сотрудников позволил отслеживать не только ситуацию внутри компании, но и формировать эффективные способы удержания (предложение другого функционала внутри компании, пересмотр оплаты труда, карьерные изменения).

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Харченко В.С. Использование подхода Employee Journey Map для управления взаимодействием между сотрудником и организацией // *Проблемы теории и практики управления*. 2020;(12):177–194. DOI: 10.46486/0234-4505-2020-12-177-194. EDN CRMUW
2. Бреднева А.И. Соотношение понятий «увольнение», «расторжение трудового договора» и «прекращение трудового договора» // *Glossa: Вестник студенческой науки. Издание кафедры теории и истории государства и права Курского государственного университета*. 2018;(2):7–9. EDN: VMBEGA
3. Цветков Ю.А. Дилемма доктора Хауса в управлении наймом и увольнением талантов // *Управленец*. 2019;10(1):78–85. DOI: 10.29141/2218-5003-2019-10-1-8. EDN VVOHLA
4. Марченко И.В. Управление высвобождением персонала в современных российских организациях / И.В. Марченко // *Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд*. 2016;(45):138–142. EDN XIIACX
5. Тихонова Н.Е. Явные и неявные последствия экономических кризисов для россиян // *Социологические исследования*. 2015;12(380): 16–27. EDN VGMFMD
6. Андреева Л.А. Незаконное увольнение: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2009; 124 с. ISBN 978-5-392-00418-8.
7. Андреева Л.А. Прекращение трудового договора. Законное и незаконное увольнение с работы: учебное пособие. М.: МГИУ, 2009. 167 с. ISBN 978-5-276-01654-2.
8. Гаркуша И.В. Проблемные вопросы осуществления процедуры увольнения работника // *Вестник Таганрогского института управления и экономики*. 2022;1(35):54–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemnye-voprosy-osuschestvleniya-protsedury-uvolneniya-rabotnika> (дата обращения: 10.04.2023).
9. Нуштайкина К.В., Воротникова М.В. Практика незаконных увольнений в современных экономических условиях // *Кадровик*. 2020;(10):21–26.
10. Балашова А. Увольнение на испытательном сроке – это не увольнение! // *Управление персоналом*. 2011;(16):68–75.
11. Ковалев А.В. Увольнение по сокращению: требования закона, которые нельзя игнорировать // *Здравоохранение*. 2014;(12):96–101.
12. Чиранова И.П. Увольнение дистанционных работников // XLIX Огарёвские чтения: материалы научной конференции: в 3 частях (Саранск, 07–13 декабря 2020 г.). Саранск: Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва, 2021;827–834. EDN: JJAPMV
13. Бершадская М.Б. Правильное увольнение работника: советы руководителю // *Правовые вопросы в здравоохранении*. 2016;(10): 70–83.
14. Доморников А.Н. Методы увольнения или «аутплейсмент» // *Символ науки: международный научный журнал*. 2016;12-3(24): 87–89. EDN XVUICF
15. Стадник Д.Д., Шатверян Н.Г. Моральный вред при незаконном увольнении // *Человек. Социум. Общество*. 2022;(8):90–97. EDN: RSAGOV
16. Колобова С.В. Защита от незаконного увольнения // *Гражданин и право*. 2008;(11):41–49.
17. Ломакина Л.А. Судебная защита трудовых прав граждан при увольнении по собственному желанию // *Государство и право*. 2022;(10):193–198.
18. Лада А.С. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения: практика и проблемы // *Актуальные вопросы современной науки*. 2016;(47):291–300.
19. Гвозденко А.Н. Правомерность увольнения за прогул и опоздание с точки зрения субъективной стороны состава дисциплинарного проступка // *Аллея науки*. 2019;2(29):545–550. EDN: WGWICE
20. Соловьев А.А. Увольнение работников за виновные действия: юридические статьи. М.: Книга-сервис, 2003. 80 с. ISBN 5-94909-098-5.
21. Галюкова М.И. Увольнение за грубость: ошибки работодателя // *Правовые вопросы в здравоохранении*. 2017;(4):48–57.
22. Зайцева Ю.Н. Аттестация персонала – лекарство от всех болезней или повод для увольнения? // *Управление развитием персонала*. 2011;(2):140–155.
23. Зыков А.П. Утрата доверия как основание увольнения сотрудника органов внутренних дел // *Право и государство: теория и практика*. 2019;12(180):294–296. EDN: APYCSH



24. Фасхутдинова А.В. Актуальные вопросы увольнения сотрудников полиции // *Modern Science*. 2021;(12-1):343–347. EDN: PAOTPN
25. Мишина Ю.В. Отдельные аспекты увольнения сотрудников органов внутренних дел по «отрицательным» основаниям // *Научный вестник Орловского юридического института МВД России имени В.В. Лукьянова*. 2022; 3(92):75–82.
26. Ефремов А.В. Особенности увольнения гражданского персонала Министерства обороны РФ по сокращению численности или штата // *Гражданин и право*. 2013;(6):87–94.
27. Миронов В.И. Правовое заключение на документы об увольнении государственного служащего за совершение дисциплинарного проступка // *Трудовое право*. 2009;(11):10–12.
28. Скавитин А.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров // *Управление персоналом*. 2003;9(10):25–30. EDN YUPCVR
29. Волкова И.А. Формирование процесса управления текучестью кадров на предприятии // *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*. 2018; 5(72):141–152. DOI: 10.21295/2223-5639-2018-5-141-152. EDN: XYZFET
30. Шилинсайте И.А. Совершенствование управления текучестью персонала // *Вестник Новгородского филиала РАНХиГС*. 2017; 6(1-1(7)):119–125.
31. Герасимова Е.А., Додорина И.В., Синяева Л.П. Текучесть кадров как индикатор адекватности управления предприятием // *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. 2013;(4): 31–35. URL: <http://e-koncept.ru/2013/13539.htm> (дата обращения: 10.04.2023).
32. Цветочкина И.А., Холопова М.А. Увольнение персонала: предпосылки, причины, последствия // *Инновации в менеджменте*. 2020; 1(23):66–71. EDN KKVJTO
33. Волченко Т.В. Влияние некогнитивных характеристик сотрудника на принятие решения о добровольном увольнении // *Управленец*. 2021;12(2):87–101. DOI: 10.29141/2218-5003-2021-12-2-7.
34. Лучшева Л.М., Трапезникова А.В. Анализ причин увольнений персонала (на примере предприятия тяжелой промышленности) // *Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность: сборник статей Международной научно-практической конференции (Москва, 25–27 апреля 2016 г.)*. Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный университет дизайна и технологии», 2016; 272–276. EDN: WKZJSF
35. Шиленко А.А. Социально-трудовой эффект увольнения в современных условиях Российской экономики / А.А. Шиленко // *Вестник Башкирского университета*. 2015;20(1):254–260. EDN U1LXLT
36. Харченко В.С. Корпоративные социологические исследования: как социологи помогают HR // *Материалы VIII международной социологической Грушинской конференции «Социолог 2.0: трансформация профессии» (Москва, 18–19 апреля 2018 г.)*. М.: Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2018;161–166.
37. Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет // *Социологическая наука и социальная практика*. 2018;6(1(21)):53–70. DOI: 10.19181/snsp.2018.6.1.5737. EDN YTPRTZZ
38. Харченко В.С. Лояльность персонала современной организации: опыт применения Employee net promoter system (eNPS) // *Социально-трудовые исследования*. 2022;3(48):152–165. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-48-3-152-165.

#### REFERENCES

1. Kharchenko V.S. Using the Employee Journey Map approach to manage the interaction between an employee and an organization. *Problems of Management Theory and Practice*. 2020;12:177–194. (In Russ.). DOI 10.46486/0234-4505-2020-12-177-194.
2. Bredneva A.I. Correlation of the concepts of “dismissal”, “termination of an employment contract” and “termination of an employment contract”. *Glossa: Bulletin of Student Science. Publication of the Department of Theory and History of State and Law of Kursk State University*. 2018;2:7–9. (In Russ.).
3. Tsvetkov Yu.A. The dilemma of Dr. House in the management of hiring and firing talents. *Upravlenec = The Manager*. 2019;10(1):78–85. (In Russ.). DOI 10.29141/2218-5003-2019-10-1-8.
4. Marchenko, I.V. Personnel release management in modern Russian organizations. *Modern trends in Economics and Management: A New Look*. 2016;(45):138–142. EDN XIIACX. (In Russ.).
5. Tikhonova N.E. Explicit and implicit consequences of economic crises for Russians. *Sociologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*. 2015;12(380):16–27. (In Russ.).
6. Andreeva L.A. *Illegal dismissal: A scientific and practical guide*. Moscow: Prospect; 2009. 124 p. (In Russ.). ISBN 978-5-392-00418-8.
7. Andreeva L.A. *Termination of the employment contract. Legal and illegal dismissal from work: study guide*. Moscow: MGIU; 2009. 167 p. (In Russ.). ISBN 978-5-276-01654-2.
8. Garkusha I.V. Problematic issues of the employee dismissal procedure. *Bulletin of the Taganrog Institute of Management and Economics*. 2022;1(35):54–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemnye-voprosy-osuschestvleniya-protsedury-uvolneniya-rabotnika> (accessed on 10.04.2023).
9. Nushtaikina K.V., Vorotnikova M.V. The practice of illegal dismissals in modern economic conditions. *HR Officer=Kadrovik*. 2020;10:21–26. (In Russ.).
10. Balashova A. Dismissal on probation is not dismissal! *Upravlenie personalom = Personnel Management*. 2011;16:68–75. (In Russ.).
11. Kovalev A.V. Dismissal by reduction: the requirements of the law that cannot be ignored. *Zdravoohraneni = Healthcare*. 2014;12:96–101. (In Russ.).
12. Chiranova I.P. Dismissal of remote workers. In: XLIX Ogarev Readings: proceedings of the scientific conference: in 3 parts (Saransk, december 07–13, 2020). Saransk: Nacional'nyy issledovatel'skij Mordovskij gosudarstvennyj universitet im. N.P. Ogarjova. 2021; p. 827–834. (In Russ.).
13. Bershadskaia M.B. The correct dismissal of an employee: advice to the head. *Pravovye voprosy v zdravoochranenii = Legal Issues in Healthcare*. 2016;10:70–83. (In Russ.).
14. Domornikov A.N. Methods of dismissal or “outplacement”. *Simvol nauki: mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal = Symbol of Science: International Scientific Journal*. 2016;12-3(24):87–89. (In Russ.).
15. Stadnik D.D., Shatveryan N.G. Moral damage in case of illegal dismissal. *Chelovek. Socium. Obshchestvo = Human. Society. Society*. 2022;8:90–97. (In Russ.).
16. Kolobova S.V. Protection from illegal dismissal. *Grazhdanin i pravo = Citizen and Law*. 2008;11:41–49. (In Russ.).
17. Lomakina L.A. Judicial protection of the labor rights of citizens when dismissed on their own. *Gosudarstvo i pravo = State and Law*. 2022;10:193–198. (In Russ.).
18. Lada A.S. Disciplinary punishment in the form of dismissal: practice and problems. *Aktual'nye voprosy sovremennoj nauki = Current Issues of Modern Science*. 2016;47:291–300. (In Russ.).



19. Gvozdenko A.N. The legality of dismissal for absenteeism and tardiness from the point of view of the subjective side of the composition of the disciplinary offense. *Alleja nauki = Alley of Science*. 2019;2(29):545–550. (In Russ.).
20. Soloviev A.A. Dismissal of employees for guilty actions: legal articles. Moscow: Kniga-servis; 2003. 80 p. (In Russ.). ISBN 5-94909-098-5.
21. Galyukova M.I. Dismissal for rudeness: mistakes of the employer. *Pravovye voprosy v zdavoohranenii = Legal Issues in Healthcare*. 2017;4:48–57. (In Russ.).
22. Zaitseva Yu.N. Personnel certification – a cure for all diseases or a reason for dismissal? *Upravlenie razvitiem personala = Personnel Development Management*. 2011;2:140–155. (In Russ.).
23. Zykov A.P. Loss of trust as the basis for dismissal of an employee of the internal affairs bodies. *Pravo i gosudarstvo: teorija i praktika = Law and the State: Theory and Practice*. 2019;12(180):294–296. (In Russ.).
24. Faskhutdinova A.V. Actual issues of dismissal of police officers. *Modern Science*. 2021;12-1:343–347. (In Russ.).
25. Mishina Yu.V. Certain aspects of dismissal of employees of internal affairs bodies on “negative” grounds. *Scientific Bulletin of the Oryol Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V. V. Lukyanov*. 2022;3(92):75–82. (In Russ.).
26. Yefremov A.V. Peculiarities of dismissal of civilian personnel of the Ministry of Defense of the Russian Federation by reducing the number or staff. *Grazhdanin i pravo= Citizen and Law*. 2013;6:87–94. (In Russ.).
27. Mironov V.I. Legal opinion on documents on dismissal of a civil servant for committing a disciplinary offense. *Trudovoe parvo = Labor Law*. 2009;11:10–12. (In Russ.).
28. Skavitin A.V. Methodological approaches to staff turnover management. *Upravlenie personalom = Personnel Management*. 2003;10:25–30. (In Russ.).
29. Volkova I.A. Formation of the personnel turnover management process at the enterprise. *Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law*. 2018;5(72):141–152. (In Russ.). DOI 10.21295/2223-5639-2018-5-141-152.
30. Shilinskaite I.A. Improving staff turnover management. *Bulletin of the Novgorod Branch of RANEPa*. 2017;6(7):119–125. (In Russ.).
31. Gerasimova E.A., Dodorina I.V., Sinyaeva L.P. Staff turnover as an indicator of the adequacy of enterprise management. *Scientific and Methodological Electronic Journal “Concept”*. 2013;4:31–35. Available at: <http://e-koncept.ru/2013/15539.htm> (accessed on 10.04.2023).
32. Tsvetochkina I. A., Kholopova M. A. Staff dismissal: prerequisites, causes, consequences. *Innovacii v menedzhmente = Innovations in management*. 2020; 1(23): 66–71. (In Russ.).
33. Volchenko T.V. Influence of cognitive characteristics of an employee on decision-making on voluntary dismissal. *Upravlenec = The Manager*. 2021;12(2):87–101. (In Russ.). DOI 10.29141/2218-5003-2021-12-2-7.
34. Lutscheva L.M., Trapeznikova A.V. Analysis of the reasons for staff dismissals (on the example of a heavy industry enterprise). In: *Humanitarian foundations of social progress: Russia and Modernity: Collection of articles of the International Scientific and Practical Conference (Moscow, April 25–27, 2016)*. Moscow: Federal’noe gosudarstvennoe bjudzhetnoe obrazovatel’noe uchrezhdenie vysshego professional’nogo obrazovanija «Moskovskij gosudarstvennyj universitet dizajna i tehnologii». 2016; p. 272–276. (In Russ.).
35. Shilenko, A.A. Social and labor effect of dismissal in modern conditions of the Russian economy. *Bulletin of the Bashkir University*. 2015;20(1):254–260. EDN UIILXT. (In Russ.).
36. Kharchenko V.S. Corporate sociological research: how sociologists help HR. In: *Proceedings of the VIII International Sociological Grushin Conference “Sociologist 2.0: Transformation of the profession” (Moscow, April 18–19, 2018)*. Moscow: Vserossijskij centr izuchenija obshhestvennogo mnenija. 2018; p. 161–166. (In Russ.).
37. Popova E.S. Horizontal professional mobility, vocational education and the labor market in Russia in the dynamics of years. *Sociologicheskaja nauka i social’naja praktika = Sociological Science and Social Practice*. 2018;6(1):53–70. (In Russ.). DOI 10.19181/snsp.2018.6.1.5737.
38. Kharchenko V.S. Loyalty of the personnel of a modern organization: experience in using the Employee netpromoter system (eps). *Social and Labor Research*. 2022;3(48):152–165. (In Russ.). DOI 10.34022/2658-3712-2022-48-3- 152-165.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Вера Сергеевна Харченко** – кандидат социологических наук, заведующий кафедрой медиакоммуникаций, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»; доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет», Екатеринбург, Россия

**Vera S. Kharchenko** – Cand. Sci. (Sociol.), Head of the Department of Media Communications, Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin"; Associate Professor, Department of Labor Economics and Personnel Management, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Ural State University of Economics", Yekaterinburg, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-0909-6550>  
[verakharchenko@yandex.ru](mailto:verakharchenko@yandex.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 30.06.2023; после рецензирования 10.08.2023, принята к публикации 18.08.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 30.06.2023; revised on 10.08.2023 and accepted for publication on 18.08.2023. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-171-178

УДК 314; 331; 331.103

JEL J63; J62; J23

## К ВОПРОСУ О МОБИЛЬНОСТИ И ИММОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РОССИИ И В МИРЕ

Д.М. Камари

Вольное экономическое общество России,  
Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования является влияние внедрения инновационных технологий на изменение миграционной активности. **Цель** – выяснение роли информационной инфраструктуры на оседлость трудовых ресурсов. **Актуальность** работы обусловлена развитием информационно-коммуникационных технологий, которые меняют трудовые отношения. **Научная новизна** заключается в попытке объяснить влияние телекоммуникационных технологий на решение вопроса о внутренней миграции и теневой занятости. В качестве **метода** исследования использованы экономический и сравнительный анализ, с помощью которых получен следующий результат: высокий уровень внутренней миграции сохраняется из-за слабо развитой телекоммуникационной инфраструктуры и низкой скорости передачи данных. Автор приходит к **выводу** о том, что создание зон бесплатного высокоскоростного интернета в регионах с высокой безработицей и уровнем неформальной занятости может привести к снижению теневого сектора и росту инвестиционной привлекательности региона.

**Ключевые слова:** кадры; миграция; информационные технологии; регионы; труд; мобильность; телекоммуникационные технологии; дистанционный труд.

**Для цитирования:** Камари Д.М. К вопросу о мобильности и имобильности рабочей силы в России и в мире. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):171-178. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-171-178.

## ORIGINAL PAPER

## ON THE ISSUE OF (IM)MOBILITY OF LABOUR FORCES IN RUSSIA AND IN THE WORLD

D.M. Kamari

Free Economic Society of Russia,  
Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the impact of the introduction of innovative technologies on changes in migration activity. **The purpose** of the study is to clarify the role of information infrastructure in the sedentarization of labor resources. **The relevance** of scientific research is due to the development of information and communication technologies, which are changing labor relations. **The scientific novelty** lies in the attempt to explain the influence of telecommunication technologies on resolving the issue of internal migration and shadow employment. The research **methods** are economic and comparative analysis. In the course of the study, the author obtained the following results: a high level of internal migration persists due to the underdeveloped telecommunications infrastructure and low data transmission speed. The author **concludes** that the creation of free high-speed Internet zones in regions with high unemployment and levels of informal employment can lead to a decrease in the shadow sector and an increase in the investment attractiveness of the region.

**Keywords:** personnel; migration; information technologies; regions; labor; mobility; communication technologies; remote work.

**For citation:** Kamari D.M. On the issue of (im)mobility of labor forces in Russia and in the world. *Social and labor research*. 2023;53(4):171-178. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-171-178.

## ВВЕДЕНИЕ

С развитием информационных технологий сильно изменилось движение информационной массы, которая стала объемнее, ускорилась и полностью поддается наблюдению и контролю со стороны. Например, с появлением цифровой торговли легко отследить почти любое движение товаров и услуг. С 2005 по 2019 гг. глобальный экспорт цифровых услуг рос со скоростью 12% в год. С разрастанием информационного простран-

ства увеличивается и поток трудовых мигрантов, среднегодовая численность которых превышает 100 млн человек.

Общий рост трудовой миграции связан не только с глобализационными процессами, но и с демографическим ростом. С 2010 по 2020 гг. население Земли выросло почти на 800 млн чел., преимущественно за счет стран Азии и Африки, где концентрируется почти 80% жителей планеты,

число которых, по мнению ученых-демографов, в предстоящие 30 лет будет только расти. Например, население Индии к 2050 г. может достигнуть 1,6 млрд чел. Демографический взрыв, согласно данным ООН, ожидается в Нигерии, Эфиопии и Конго – странах с низким уровнем жизни и наименее других подготовленных к урбанизации.

Означает ли это, что из-за роста населения трудовая миграция будет только расти? Или проводимые рядом стран ужесточения в миграционной политике заставят население Азии и Африки все больше оседать в своих регионах и меньше переезжать в другие места? Полагаю, что все сценарии развития миграционных передвижений предвидеть сегодня невозможно, но ясно одно – их будет много и они будут весьма разнообразны.

#### ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ, ЦЕЛЬ И МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Непрерывное развитие информационных технологий меняет трудовой рынок. Классические исследования трудовой миграции (Э. Равенштейн, Э. Ли, И. Валлерстайн и др.) [1, pp.167-235; 2, pp.47-57; 3] концентрировались вокруг вопроса о факторах миграции таких как притягивающие и отталкивающие силы. Однако интерес к оседлости трудовых ресурсов появился только недавно (К. Шеуэлл, И.П. Цапенко) [4, pp. 328-355; 5, с. 820-830] в связи с ограничительными мерами, которые были введены во время пандемии COVID-19. Объектом настоящего исследования являлась внутренняя и внешняя мобильность трудовых кадров в России, предметом – влияние инновационных технологий на изменение миграционной активности, а целью проделанной работы было выяснение и определение роли информационной инфраструктуры на оседлость трудовых ресурсов. Задача исследования состояла в том, чтобы доказать или опровергнуть гипотезу о том, что возрастание неравномерности развития информационно-коммуникационных технологий в России может привести к росту миграционной активности трудовых ресурсов: 1. Скорость передачи данных становится источником преимущества для стран и регионов, способствуя их конкурентоспособности, а также является фактором притяжения трудовых ресурсов; 2. Создание зон бесплатного высокоскоростного интернета в регионах с высокой безработицей и уровнем неформальной занятости может привести к снижению теневого сектора и росту инвестиционной привлекательности.

Для выяснения роли мобильности трудовых ресурсов были проанализированы данные о пе-

редвижениях трудовых кадров в России в 2021–2022 гг. и показатели использования информационно-коммуникационных технологий в трудовых отношениях. С этой целью был использован метод экономического анализа, позволяющий выявить взаимосвязь между оседлостью населения и технологическим развитием путем сравнения.

#### МЕЖДУНАРОДНЫЕ МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ ПОСЛЕ ПАНДЕМИИ

Мобильность мирового рынка труда достаточно высока. Если в 2000 г. насчитывалось 174 млн трудовых мигрантов, то в 2020 г. их численность увеличилась до 281 млн чел. При всем этом форсированные интеграционные процессы постепенно перестраивают мировые направления трудовой миграции. Например, сокращается миграционный поток из Китая в США. Параллельно идет снижение набора китайских студентов в американские университеты: в 2022 г. он уменьшился на 45% по сравнению с 2021 г. Это означает, что в краткосрочной перспективе высококвалифицированные и квалифицированные кадры будут готовиться не только в развитых, но и развивающихся странах региона проживания.

На постсоветском пространстве основным конечным маршрутом трудовой миграции является Россия. Основную массу прибывших в страну мигрантов представляют собой кадры со средним профессиональным или начальным общим образованием из среднеазиатских республик, которые покинули страну во время пандемийных ограничений. Однако среди мигрантов, приезжающих в Россию из других стран, немало квалифицированных специалистов. Например, в 2021 г. из общего числа прибывших в нашу страну более 700 тыс. человек имели высшее профессиональное образование.

Однако дать точную оценку масштабам трудовой миграции довольно сложно, поскольку нелегальные миграционные объемы и процессы в этой сфере не поддаются объективному анализу. Например, в 2022 г. в Россию в качестве трудовых мигрантов въехало порядка 3,47 млн чел.<sup>1</sup>, а, по данным независимых экспертов, количество нелегальных мигрантов, основную массу которых составляют люди с низкой квалификацией (именно они и являются самыми мобильными), значительно превышает это число.

<sup>1</sup> Межрегиональная трудовая миграция снизилась до минимума за 7 лет. [Электронный ресурс]. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/trud-migr-sniz/> (дата обращения: 29.06.2023)

Количество низкоквалифицированных кадров в мире в два раза больше чем специалистов. В некоторых странах, как, например, в Китае, число не обладающих достаточными трудовыми навыками граждан, равно 70% от всего трудоспособного населения [6, с. 48].

Начавшиеся интеграционные экономические процессы вносят свои изменения в направления трудовой миграции. Ежегодно только в США мигрирует более миллиона жителей Азии, количество которых может увеличиться за счет обучающихся и одновременно работающих студентов из азиатских и других стран. В ближайшие годы в США будет гораздо больше выходцев из Индии, чем китайцев, которые постепенно отдают предпочтение другим трудовым рынкам. Ожидается, что количество трудовых мигрантов из Индии увеличится в Германии и в Великобритании. Сокращается поток трудовых мигрантов и студентов из Китая в США и Японию. Китайцы все больше выбирают Россию. Остается неясным, сможет ли Россия принять такое количество трудовых мигрантов. Более того, проблема роста числа нелегального проникновения низкоквалифицированной рабочей силы из Китая пока не решена. По всей видимости, ее объемы будут только расти, так как Китай наращивает темпы роботизации. В стране уже сейчас на 10 тыс. занятых приходится 320 единиц-роботов<sup>2</sup>, количество которых к 2030 г. существенно увеличится, прежде всего, в текстильной промышленности и сельском хозяйстве: темпы роботизации в этих отраслях одни из самых высоких. В 2030 г. количество роботов в мировом сельском хозяйстве может вырасти в 3 раза и достичь 36 млрд единиц<sup>3</sup>. Такой резкий поворот сократит число сельскохозяйственных работников, в том числе почти на одну треть и в сельхозсекторе России, где сегодня происходит быстрая модернизация производства и существенное сокращение ручного труда. С внедрением крупными агрохолдингами новой техники и повышением производительности труда численность занятых в сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве сократилась с 8,9 млн чел. в 2000 г. до 4,2 млн чел. в 2020 г.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> The Countries with the Highest Density of Robot Workers. Statista [Электронный ресурс]. URL: <https://www.statista.com/chart/13645/the-countries-with-the-highest-density-of-robot-workers/#:~:text=According%20to%20the%20latest%20study,274%20units%20per%2010%2C000%20employees>.

<sup>3</sup> Global market volume of agricultural robots from 2020 to 2030. Statista. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.statista.com/statistics/1290013/agricultural-robot-global-market-unit-volume/> (дата обращения: 20.10.2023)

<sup>4</sup> Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности [Электронный ресурс]. URL: [https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b08\\_13/IssWWW.exe/Stg/d1/05-05.htm](https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b08_13/IssWWW.exe/Stg/d1/05-05.htm)

## ВНУТРЕННЯЯ МИГРАЦИЯ В РОССИИ

Основной удар от роботизации придется на нелегальных, неоформленных и сезонных работников, значительная часть которых переместится в крупные города и займет свою нишу в потребительском секторе, сфере услуг и в строительной отрасли. Согласно докладу ООН, в 2050 г. 68% жителей Земли будут жить в городах<sup>5</sup>. Стратегия развития строительной отрасли до 2030 г. в России предполагает массовое строительство жилья, для чего понадобится привлечение большого количества рабочей силы, в том числе и из-за рубежа. Развитие сферы потребления и услуг, как правило, ведет к росту числа самозанятых (на начало 2023 г. их насчитывалось 8,1 млн чел.)<sup>6</sup>, ряды которых хотя и пополнятся и многие иностранцы. Однако в настоящее время согласно Федеральному закону от 27.11.2018 г. № 422 самозанятыми могут стать только граждане из государств-членов ЕАЭС – Белоруссии, Казахстана, Армении и Киргизии.

Основную же массу въезжающих в Россию трудовых мигрантов составляют выходцы из Средней и Восточной Азии, которые также должны иметь возможность выплачивать налоги принимающему этим гражданам государству. Увеличение количества самозанятых из числа иностранных граждан приведет к росту легального сектора, численность занятых в котором составила в 2021 г. 14,5 млн чел.<sup>7</sup>. Этот показатель практически не меняется с 2008 г. Исключение – 2016 г., когда число трудовых мигрантов в легальном секторе достигло 15,3 млн чел. Исследование (опрос) ВЦИОМ показывает, что в России заметно сокращается число сотрудников, получающих зарплату неофициально. Подавляющее большинство (86%) опрошенных получают зарплату согласно трудовому договору, а большая часть тех, кто получает зарплату в конвертах работает в Москве или Санкт-Петербурге<sup>8</sup>.

Несмотря на многие прогнозы по снижению количества низкоквалифицированных кадров, реальных оснований для того, что это произойдет в России в ближайшие 10–15 лет я не вижу. Напротив, намечается существенный рост их числа, так-

<sup>5</sup> 68% of the world population projected to live in urban areas by 2050. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.un.org/development/desa/en/news/population/2018-revision-of-world-urbanization-prospects.html> (дата обращения: 21.06.2023).

<sup>6</sup> В России зарегистрированы более 8 млн самозанятых [Электронный ресурс]. URL: [https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities\\_fts/13806994/](https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/13806994/) (дата обращения: 20.10.2023).

<sup>7</sup> Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022. Стат.сб./Росстат. М., 2022. с. 152.

<sup>8</sup> Зарплата «в конверте»: исчезающая натура? ВЦИОМ. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zarplata-v-konverte-ischezajushchaja-natura> (дата обращения: 25.06.2023).



же как и специалистов со средней квалификацией. Причин несколько. Во-первых, срочная необходимость решить вопрос дефицита кадров в бюджетной сфере. Во-вторых, масштабные проекты, в том числе в строительстве и в инновационных отраслях, потребуют большое количество рабочих рук и обслуживающего персонала. В-третьих, снижение количества обучающихся в высших учебных заведениях (с 2015 по 2020 гг. число студентов в российских вузах сократилось на 700 тыс. чел.). Несмотря на то, что России меньше одной трети работников имеют высшее образование, от 30 до 50% дипломированных граждан не работают по специальности. Например, по данным Росстата в 2016–2018 гг. 31% выпускников работали не по полученной в вузе профессии<sup>9</sup>. Однако, согласно опросу ВЦИОМ, проведенному в 2019 г., 51% специалистов, т.е. более 35 млн чел. все же работали по специальности<sup>10</sup>. Остальные около 30 млн чел. из-за низкой заработной платы, отсутствия рекомендаций и тяжелых условий труда вынуждены менять сферу деятельности.

Проблема дефицита квалифицированных кадров приобретает особую остроту еще и потому, что сегодняшняя подготовка зачастую не отвечает высоким требованиям работодателей, которым требуются специалисты широкого профиля, способные решать весь круг возложенных на них задач. Таких профессионалов, особенно, в сфере информационных технологий (которые все более усложняются) больше не становится. В результате по контрактам в России уже работают свыше 40 тыс. высококвалифицированных специалистов, приехавших из Турции, Китая, Индии и Южной Кореи<sup>11</sup>.

Еще одним важным фактором повышения доли иностранных специалистов в нашей стране может стать поворот в сторону роботизации производства и ускорения цифровизации, поскольку, например, запланированный на 2025–2035 гг. двукратный рост промышленных роботов в нефтегазовой сфере, машиностроении, других отраслях вряд ли будет обеспечен национальными кадрами соответствующего уровня квалификации. Дело в том, что начиная с 2010 по 2019 гг. численность дипломи-

рованных специалистов и бакалавров сократилась с 1,46 млн до 908 тыс. чел., вдвое уменьшилось и количество аспирантов<sup>12, 13</sup>. С 2013 г. заметно поделели ряды исследователей с научными степенями из-за отпуска половины диссертационных советов. С начала реформ количество защит кандидатских диссертаций в год уменьшилось более чем в 2,5 раза. По данным ВАК, в 2019 г. лишь 10 232 исследователя получили степень кандидата наук. Общая численность персонала, занятого исследованиями и разработками в России, за последние 20 лет сократилась на четверть.

Распределение специалистов с высшим образованием происходит крайне неравномерно. Большая часть концентрируется в Москве, Санкт-Петербурге, Северной Осетии и Ингушетии. Если в Москве и Санкт-Петербурге уровень занятости вузовских выпускников довольно высок и немалая их часть находит работу по профилю, то на Северном Кавказе потенциальная квалифицированная сила в основном занята в теневом секторе экономики, поскольку устроиться на работу по специальности в своем регионе очень сложно. Определить уровень теневой занятости в этом регионе крайне сложно, так как зачастую человек может иметь официальное место работы, но параллельно заниматься другой, теневой деятельностью, которая обеспечивает ему даже не дополнительный, а, практически основной доход. По официальной статистике, в среднем около 43% населения работает в теневом секторе<sup>14</sup>. Стратегическое развитие региона до 2030 г. предполагает развитие агропромышленного комплекса, туристической отрасли и строительства. Это приведет к росту социально-экономического развития республик Северного Кавказа за счет привлечения инвестиций. Однако крайне небольшое число промышленных предприятий, научно-производственных центров и технологических компаний не соответствует количеству специалистов в этом регионе – многие по-прежнему не найдут здесь (особенно это касается Дагестана и Северной Осетии) достойной работы и вынуждены будут искать ее на стороне. Отсутствие стратегии развития научно-производственного и технологического потенциала этого региона является важным вызовом для социально-экономического развития России.

<sup>9</sup> Три факта о трудоустройстве выпускников 2016–2018 годов. Росстат. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/70843/document/88401> (дата обращения: 15.06.2023).

<sup>10</sup> Большая зарплата или работа по специальности. ВЦИОМ 15 апреля 2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/bolshaya-zarplata-ili-rabota-po-speczialnosti> (дата обращения: 15.06.2023).

<sup>11</sup> Импорт мозгов: в 2021 году в России зафиксирован двукратный приток высокооплачиваемых экспатов из дальнего зарубежья. [Электронный ресурс]. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/import-mozgov-21/> (дата обращения: 15.06.2023).

<sup>12</sup> Россия в цифрах. 2020: Крат. стат. сб./Росстат. М., 2020. с. 146.

<sup>13</sup> Россия в цифрах. 2012. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b12\\_11/IssWWW.exe/Stg/d1/08-10.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b12_11/IssWWW.exe/Stg/d1/08-10.htm) (дата обращения: 27.06.2023).

<sup>14</sup> Неформальная занятость в России сократилась на 1,5 млн человек. Finexpertiza [Электронный ресурс]. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/zanyatost-sokratilas/> (дата обращения: 20.10.2023).

### КРАТКОВРЕМЕННАЯ, ПЕРИОДИЧЕСКАЯ И ДРУГИЕ ФОРМЫ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ

Межрегиональные трудовые мигранты по уровню образования и возрасту очень разнообразны. По форме переезда можно выделить кратковременную, периодическую и постоянную миграцию. На кратковременной основе в другой регион на заработки переезжает в основном обслуживающий персонал, а также строители, водители, рабочие и медработники со средним профессиональным образованием (средний возраст таких мигрантов – 30–60 лет). Однако немало среди жителей Северного Кавказа и специалистов с высшим образованием – экономистов, инженеров (средний возраст таких мигрантов – 25–40 лет), переезжающих в другой регион на постоянное жительство с целью получения достойной работы и оплаты труда. Средний возраст занятых за пределами своего субъекта составляет 38,8 лет.

Основными регионами, принимающими на работу граждан из других субъектов РФ, являются Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Ленинградская и Тюменская области, Краснодарский край и Ханты-Мансийский АО. Из-за того, что доля тех, кто работает за пределами своих регионов постоянно растет, не только северные регионы, где суровая зима и неразвитая инфраструктура, но и многие города, даже такие как Омск, Кемерово, Иркутск и Хабаровск, безвозвратно теряют население, человеческий капитал и производственный потенциал.

### ВЛИЯНИЕ ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОВЕНЬ МИГРАЦИИ: ОСОБЕННОСТИ И ПРЕДЕЛЫ

Развитие высоких технологий способствует постоянному росту внутренней и внешней миграции, у которого, однако есть пределы, обусловленные ростом автономных роботизированных систем и программного обеспечения, а также дистанционного управления и удаленной занятости. Например, в Германии, согласно данным Института экономических исследований (ifo, Munich), 24,9% персонала работает в режиме дистанта на постоянной основе, в США – 14%, в России – порядка 10%, в том числе 39% (более 300 тыс.) сотрудников российских ИТ-компаний, численность которых в ближайшие год-два, и, соответственно, «ИТ-удаленщиков», в ближайшие год-два удвоится. В Германии весьма высока вероятность роста числа стабильно работающих удаленных сотрудников в ближайшие пять лет до 40%. Такой рост коснется и России<sup>13, 14</sup>. Среди причин можно назвать непрекращающийся рост онлайн-продаж.

В 2019 г. объем рынка онлайн торговли в России составил чуть более 2 трлн руб., в 2020 г. – 5,7 трлн руб. С тех пор онлайн-торговля растет ежегодно в среднем на 1,3-1,4 трлн руб. Любопытно, что к онлайн продажам привлекаются не только квалифицированные кадры, но и сотрудники, выполняющие несложную работу – консультанты, операторы, менеджеры, аналитики отдела продаж и др. Поэтому утверждение о том, что дистанционная работа предназначена только для кадров с высшим образованием не соответствует действительности.

Однако в России есть немало проблем, связанных с инфраструктурой, нехваткой сетевого оборудования, телекоммуникационными технологиями, особенно в регионах. Ежегодно растет нагрузка на сеть, а скорость интернет-сети остается на месте, что приводит к снижению скорости передачи данных. В некоторых городах Кабардино-Балкарии, Дагестана, Калмыкии, Ставропольского и Краснодарского краев (Черкесске, Нальчике, Элисте, Дербенте, Анапе, Адлере, Геленджике и др.) скорость загрузки данных (до 56 mbps) почти вдвое уступает Москве. Самая быстрая связь зафиксирована в Ханты-Мансийске, Москве (93 mbps) и Санкт-Петербурге (90 mbps). Однако в Мадриде – столице Испании скорость загрузки данных в два раза выше, чем в Москве. Опережают Россию ОАЭ, Южная Корея и многие другие (рис. 1). А по скорости мобильного интернета Россия уступает некоторым странам в 4 раза. В некоторых случаях причиной торможения интернета является политика оператора по отношению к интернет-пользователям, который может ограничивать скорость интернета из-за небольшого количества базовых станций и увеличивающегося количества пользователей. Следовательно, вести полноценную работу в удаленном режиме бывает очень сложно, а порой и просто невозможно.

При всем этом стоимость услуг телекоммуникационных компаний растет. После значительного подорожания в 2020 г. интернета в нашей стране, Россия по этому показателю опережает Индию и Китай, где интернет существенно дешевле. И если зарплаты в Индии чуть ниже, чем в России, то в Китае в два раза выше, а значит в этих странах созданы лучшие чем у нас условия для развития дистанционного труда. В этом аспекте Россия может отстать от передовых стран, в которых все больше и больше работников переводят на удаленный режим.

Отсутствие быстрого интернета и развитой телекоммуникационной инфраструктуры тормозит

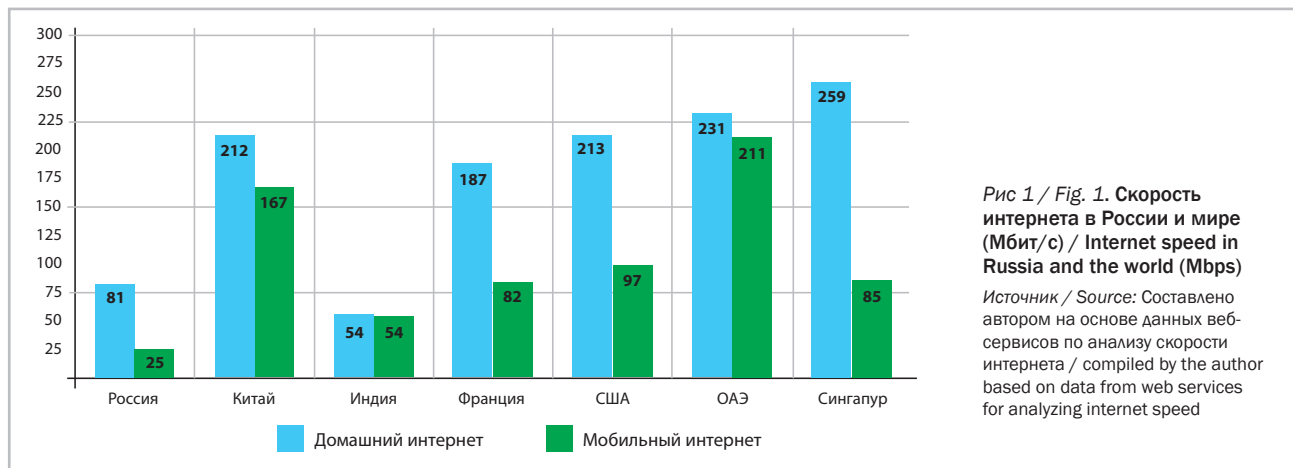


Рис 1 / Fig. 1. Скорость интернета в России и мире (Мбит/с) / Internet speed in Russia and the world (Mbps)

Источник / Source: Составлено автором на основе данных веб-сервисов по анализу скорости интернета / compiled by the author based on data from web services for analyzing internet speed

процесс роста инвестиций в регион, снижает конкурентоспособность региональных компаний, занимающихся онлайн-торговлей: чем медленнее интернет, тем меньше прибыль. Пропускная способность интернета зависит от количества подключенных устройств. Например, если ваша пропускная способность составляет 300 Мбит/с, но к сети подключены два устройства, максимальная пропускная способность каждого устройства сокращается в два раза – до 150 Мбит/с.

В настоящее время во многих странах наблюдается рост спроса на программистов и обслуживающий персонал интернет – платформ. Самый острый дефицит кадров в этой сфере испытывают компании Германии и США. Постепенно такая же ситуация складывается и в России. Уровень оплаты дистанционного и офисного труда этих специалистов сильно различается и по странам, и внутри многих стран. Например, в США зарплата дистанционного сотрудника в среднем ниже работающего в офисе в два раза – 20 долл./час. Однако в некоторых городах Калифорнии она выше. Самые же высокие зарплаты в Японии и в Канаде, где дистанционный работник зарабатывает в среднем около 30 долл./час.

В Москве зарплата дистанционного сотрудника в среднем выше, чем в других российских регионах, и за одну и ту же работу она может отличаться в два раза. В то время как разница в зарплате между очными сотрудниками разных регионов может отличаться в четыре раза. В Германии, напротив, дистанционные сотрудники получают такую же зарплату, как и офисные, поскольку в этой стране взят курс на переход к удаленному труду большей части ИТ-персонала (табл. 1).

Как бы то ни было, постепенный рост объема дистанционного труда меняет мобильность трудовых ресурсов. Нет сомнений в том, что высококвалифицированные кадры со временем станут

Таблица 1 / Table 1

Доля дистанционных сотрудников в России и в мире / Percentage of remote workers in Russia and in the World

Страна / Country	Общее число занятых, млн чел. / Total number of employed persons, mln.	Доля работающих удаленно, % / Share of employees working remotely, %
Россия	73,4	10
Великобритания	33	16
США	169	14
Германия	44,5	24
Испания	20,4	14
Канада	19,7	20

Источник / Source: на основе данных опросов (2021-2022 гг.), проведенных Pew Research Center, ВЦИОМ, Ifo, Instituto Nacional de Estadística de España, Office of National Statistics of United Kingdom, Canada's National Statistical Agency / based on survey data (2021-2022) conducted by Pew Research Center, VTSIOM, Ifo, Instituto Nacional de Estadística de España, Office of National Statistics of the United Kingdom, Canada's National Statistical Agency.

все меньше передвигаться. Последствия ограничений в период пандемии COVID-19 уже отражаются на современной ситуации вокруг внутренней миграции в США и Германии<sup>15</sup> [7, pp. 1-18; 8]. С 2020 г. в этих странах наблюдается постепенное снижение внутренней миграции, что, безусловно, связано с открывшимися новыми возможностями дистанционного формата. В России складывается аналогичная ситуация. В 2022 г. по сравнению с 2021 г. произошло серьезное – на 221 тыс. чел. до 2,6 млн чел. – сокращение внутренней миграции<sup>16</sup>.

Согласно некоторым исследованиям, в 2021 г., когда основная часть служащих работала на дому, якобы был отмечен подъем производительности труда. Однако, по данным М. Гиббса и Ф. Менгеля, удаленная работа, напротив, привела к спаду производительности труда [9]. Об этом свидетельствует анализ результатов отработанных часов.

<sup>15</sup> About a third of U.S. workers who can work from home now do so all the time. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/03/30/about-a-third-of-us-workers-who-can-work-from-home-do-so-all-the-time/> (дата обращения: 29.06.2023).

<sup>16</sup> Межрегиональная трудовая миграция снизилась до минимума за 7 лет. URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/trud-migr-sniz/> (дата обращения: 29.06.2023).

К этому стоит добавить, что взаимодействие на дистанции между сотрудниками и разными звеньями одной компании затрудняется, а значит скорость выполнения какой-либо операции тормозится. Это приводит к финансовым потерям для компании. Домашние условия труда сильно отличаются от офисных, где присутствует все необходимое оборудование.

### ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Прогнозируется, что дальнейший рост количества дистанционщиков может замедлиться, и со временем их численность может достичь предела, который варьируется в диапазоне 35-40% от всего занятого населения планеты. Дело в том, что дистанционный труд поддается высокой степени регуляции. Каждое действие в сети легко можно отследить и понять, какой объем работы был выполнен сотрудником. Уже существуют программы, которые отслеживают все рабочие операции сотрудников, ведут учет их рабочего времени за компьютером, делают снимки монитора, собирают информацию о количестве времени проведенного ими на определенных сайтах и т.д. Справиться с анализом такого большого объема информации руководителям довольно сложно, поэтому ряд крупных компаний уже применяет программы искусственного интеллекта, которые эффективно управляют работой и офисных сотрудников, и удаленщиков. Со временем такая практика будет тормозить естественный прирост желающих работать дистанционно не только в России, но и во всем мире.

В настоящее время число людей, доверяющих искусственному интеллекту растет. В России 87% опрошенных ВЦИОМ граждан было известно об ИИ, 55% из них доверяют этой технологии, полагая, что она более объективно оценивает и улучшает жизнь человека за счет автоматизации трудовых процессов<sup>17</sup>. Опросы жителей США показывают обратную ситуацию: 45% граждан, большинство которых имеет либо высшее образование, либо ученую степень, обеспокоены внедрением ИИ<sup>18</sup>. При этом четкое понимание возможностей и областей применения искус-

ственного интеллекта как у граждан США, так и в России отсутствуют. Сомнения, которые имеются у многих опрошенных, касаются справедливости и точности оценки их труда. На вопрос: способен ли неодушевленный механизм по достоинству оценить человеческий труд? – пока нет однозначного ответа. Тем более, труд интеллектуальный, креативный, например, того же дизайнера, судить о работе которого искусственному интеллекту будет достаточно трудно, поскольку он опирается на определенные шаблоны. Такая же ситуация может возникнуть в компаниях, разрабатывающих определенные продукты. Творчество достаточно капризная вещь. Его можно оценить только в перспективе. Чтобы разработать новый механизм или программу иногда требуется колоссальное количество времени. Искусственный же интеллект пока может судить лишь о простых механических операциях, совершаемых работником. Между тем, 35% компаний по всему миру уже используют ИИ и их количество с каждым годом растет. По некоторым данным, при использовании таких систем, действительно улучшается производительность труда, особенно в обрабатывающей промышленности. Способность искусственного интеллекта обрабатывать огромное количество информации является существенным фактором роста тенденции к внедрению его в разные сферы экономической деятельности.

Однако пока предложенной системе искусственного интеллекта, работающей на основе заложенных в нее компетенций и алгоритмов, далеко до совершенства. Да, ИИ легко справляется с аналитической и компилятивной работой, частично с переводом текстов, отвечает на простейшие вопросы, может начислять налоги физическим и юридическим лицам на основе полученных данных о доходах, но при всем этом в нем отсутствует гибкость мышления, способность критически оценивать вещи, принимать серьезные решения на разных уровнях. Пока – это только продукт коммерческих и финансовых организаций, массовое внедрение которого (в процесс общения между разными органами власти и гражданами) уже происходит в Эстонии, Швеции и других европейских странах. Отношение в мире к цифровизации и цифровым продуктам по-прежнему двоякое: они больше воспринимаются как развлечение, чем как инструменты профессионального развития, что связано с их излишней маркетизацией и коммерциализацией.

<sup>17</sup> Искусственный интеллект: угроза или светлое будущее? Опрос ВЦИОМ 28 декабря 2023 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/iskusstvennyi-intellekt-ugroza-ili-svetloe-budushchee>.

<sup>18</sup> Growing Public Concern about the Role of Artificial Intelligence in Daily Life / Pew Research Center 28.08.2023 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/08/28/growing-public-concern-about-the-role-of-artificial-intelligence-in-daily-life/> (дата обращения: 12.10.2023).



## ВЫВОДЫ

Как показали результаты исследования многие аспекты высокой внутренней миграции в России неразрывно связаны с слаборазвитой информационной и телекоммуникационной инфраструктурой, неравномерным технологическим и инновационным развитием регионов, особенно тех, кто располагаются на Северном Кавказе и на Крайнем Севере. Отчасти решить проблему массового оттока квалифицированных кадров из этих регионов в более развитые (где есть интерес-

ная и высокооплачиваемая работа), а также снижения теневого сектора и роста инвестиционной привлекательности, должно ускоренное развитие информационной инфраструктуры, создание зон бесплатного высокоскоростного интернета на территориях с высоким уровнем безработицы и неформальной занятости, поскольку спрос со стороны работодателей на онлайн сотрудников (зарплата которых в некоторых сферах значительно превышает зарплаты офисных работников) ежеквартально растёт.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ravenstein E.G. The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society of London*. 1885(48):167-235.
2. Lee E.S. Theory of Migration. *Demography*. 1966(3):47-57.
3. Wallerstein I. The Modern World System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. *Berkeley: University of California Press.*, 2011. 440 p.
4. Schwell K. Understanding Immobility: Moving Beyond the Mobility Bias in Migration Studies. *Internation Migration Review*; 2020;(54):328-355.
5. Цапенко И.П. Вынужденная мобильность и иммобильность в турбулентном мире. *Вестник РАН*; 2021(91):820-830.
6. Rozelle S., Hell N. *Invisible China*. Chicago; London: The University of Chicago Press, 2020. p. 248
7. Dietz J., Li B., Castaneda E. Keeping in Motion or Staying Put: Internal Migration in the United States and China. *Societies*. MDPI; 2023 (13): 1-18. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mdpi.com/2075-4698/13/7/162#B12-societies-13-00162>
8. Stawarz N., Rossenbaum-Feldbrugge M., Sander N., Sulak H., Knobloch V. The impact of COVID-19 on internal migration in Germany: A descriptive analysis. *Population, Space and Place*; 2022 (28): 1-17. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/psp.2566#pane-pcw-references>.
9. Mengel F., Gibbs M. Work From Home & Analytics Data on IT Professionals // SSRN Electronic Journal [Электронный ресурс]. URL: [https://www.researchgate.net/publication/351446108\\_Work\\_from\\_Home\\_Productivity\\_Evidence\\_from\\_Personnel\\_Analytics\\_Data\\_on\\_IT\\_Professionals](https://www.researchgate.net/publication/351446108_Work_from_Home_Productivity_Evidence_from_Personnel_Analytics_Data_on_IT_Professionals) (дата обращения: 12.10.2023).

## REFERENCES

1. Ravenstein E.G. The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society of London*. 1885;(48):167-235.
2. Lee E.S. Theory of Migration. *Demography*. 1966;(3):47-57.
3. Wallerstein I. The Modern World System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. *Berkeley: University of California Press.*; 2011. p. 440.
4. Schwell K. Understanding Immobility: Moving Beyond the Mobility Bias in Migration Studies. *Internation Migration Review*. 2020;(54):328-355.
5. Tsapenko I.P. Forced mobility and immobility in a turbulent world. *Vestnik RAN*. 2021;( 91):820-830.
6. Rozelle S., Hell N. *Invisible China*. Chicago; London: The University of Chicago Press; 2020. p. 248.
7. Dietz J., Li B., Castaneda E. Keeping in Motion or Staying Put: Internal Migration in the United States and China. *Societies*. MDPI. 2023;(13):1-18. URL: <https://www.mdpi.com/2075-4698/13/7/162#B12-societies-13-00162>.
8. Stawarz N., Rossenbaum-Feldbrugge M., Sander N., Sulak H., Knobloch V. The impact of COVID-19 on internal migration in Germany: A descriptive analysis. *Population, Space and Place*; 2022;(28):1-17. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/psp.2566#pane-pcw-references>.
9. Mengel F., Gibbs M. Work From Home & Analytics Data on IT Professionals. SSRN Electronic Journal. URL: [https://www.researchgate.net/publication/351446108\\_Work\\_from\\_Home\\_Productivity\\_Evidence\\_from\\_Personnel\\_Analytics\\_Data\\_on\\_IT\\_Professionals](https://www.researchgate.net/publication/351446108_Work_from_Home_Productivity_Evidence_from_Personnel_Analytics_Data_on_IT_Professionals) (accessed on 12.10.2023).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Даниэль Михайлович Камари** – Эксперт Вольного экономического общества России, независимый исследователь, Москва, Россия

**Daniel M. Kamari** – Expert of the Free Economic Society of the Russia, independent researcher, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0003-4422-4324>

[danikamari@mail.ru](mailto:danikamari@mail.ru)

*Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The author has no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила в редакцию 29.09.2023; после рецензирования 17.10.2023, принята к публикации 28.10.2023.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 29.09.2023; revised on 17.10.2023 and accepted for publication on 28.10.2023. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189

УДК 331.5.024.5; 378.1

JEL J24, J21, I25, I26, O15

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА  
РОССИИ: ПРОЯВЛЕНИЯ, ПРИЧИНЫ, ТРЕНДЫ,  
МЕРЫ ПРЕОДОЛЕНИЯО.А. Колесникова <sup>a, d</sup>, Е.В. Маслова <sup>a, b, c</sup>, И.В. Окопелых <sup>d</sup><sup>a</sup> Воронежский государственный университет, <sup>b</sup> Воронежский институт экономики и социального управления,  
<sup>c</sup> Институт социального образования, <sup>d</sup> Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предмет** исследования – сформировавшаяся на рынке труда России тенденция перехода от избыточного предложения рабочей силы с большой безработицей к высокому уровню неудовлетворенного спроса, оцениваемого многочисленными экспертами как кадровый дефицит. **Цель** – определение характера, причин, степени остроты, перспектив развития и мер его преодоления. **Научная новизна** состоит в обосновании дефицита кадров на российском рынке труда как локального явления. С методологической позиции неудовлетворенный спрос на рабочую силу проанализирован в корреляции с динамикой напряженности на рынке труда, а в эмпирическом плане базой его изучения выступила подобранная по специальным критериям информация различных организаций, постоянно занимающихся подбором кадров на рынке труда или сравнительным анализом спроса на рабочую силу и ее предложения. **В результате** исследования авторы статьи пришли к следующему выводу: фиксируемый в настоящее время в РФ дефицит кадров – это локальное явление, носящее характер тенденции, постоянно присутствующей на рынке труда России в различных количественных значениях, отдельных профессиональных нишах и территориях. В работе приведены многочисленные доказательства того, что кадровый дефицит, формировавшийся несколько лет под влиянием объективных и субъективных причин и обострившийся в условиях СВО, не является всеобщим и угрожающим, а в стране имеются немалые неиспользованные резервы рабочей силы. Показаны возможности и актуальные пути преодоления диспропорций между спросом на рабочую силу и ее предложением.

**Ключевые слова:** рынок труда; рабочая сила; дефицит; кадры; спрос; предложение; профессии; образование; мониторинг; прогнозирование.

**Для цитирования:** Колесникова О.А., Маслова Е.В., Окопелых И.В. Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):179-189. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189.

## ORIGINAL PAPER

PERSONNEL SHORTAGE IN THE CURRENT RUSSIAN LABOR  
MARKET: MANIFESTATIONS, CAUSES, TRENDS, MEASURES TO  
OVERCOME ITO.A. Kolesnikova <sup>a, d</sup>, E.V. Maslova <sup>a, b, c</sup>, I.V. Okolelykh <sup>d</sup><sup>a</sup> Voronezh State University, <sup>b</sup> Voronezh Institute of Economics and Social Management,  
<sup>c</sup> Institute of Social Education, <sup>d</sup> Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the emerging trend in the Russian labor market of transition from an oversupply of labor with high unemployment to a high level of unsatisfied demand, assessed by numerous experts as a personnel shortage. **The purpose** of the paper is to determine the nature, causes, degree of severity, development prospects, and measures to overcome it. **The scientific novelty** consists in the substantiation of the personnel shortage in the Russian labor market as a local phenomenon. From a methodological perspective, the unsatisfied demand for labor was analyzed in correlation with the dynamics of tension in the labor market, and empirically, the basis for its study was the information selected according to special criteria from various organizations constantly engaged in personnel recruiting in the labor market or comparative analysis of demand for labor force and its supply. As a **result** of the study, the authors concluded that the personnel shortage currently recorded in Russia is a local phenomenon, having the nature of a trend that is constantly present in the Russian labor market in various quantitative values, individual professional niches, and locations. The paper provides numerous evidences that the personnel shortage, which has been forming for several years under the influence of objective and subjective causes and has worsened in the conditions of the Special Military Operation, is not universal and threatening, and the country has considerable untapped labor reserves. Possibilities and current ways to overcome imbalances between the demand for labor and its supply are shown.

**Keywords:** labour market; labour force; deficit; personnel; demand; supply; professions; education; monitoring; forecasting.

**For citation:** Kolesnikova O.A., Maslova E.V., Okolelykh I.V. Personnel shortage in the current Russian labor market: Manifestations, causes, trends, measures to overcome it. *Social and labor research*. 2023;53(4):179-189. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-179-189.

## ВВЕДЕНИЕ

В последние несколько лет на рынке труда России вновь произошли кардинальные изменения: еще недавно высокий уровень безработицы упал в июне 2023 г. до самой исторически низкой с 1992 г. отметки – 3,1% (рис. 1), появились также многочисленные тревожные сигналы кадровых агентств, коммерческих сайтов по поиску работы и СМИ о нехватке рабочей силы на рынке труда<sup>1</sup>.

Появились и научные статьи, исследования и обзоры<sup>2</sup> [1], а также позиция органов власти на эту тему. Так, глава Минтруда РФ А. Котяков заявил о большом дефиците кадров в обрабатывающей промышленности, а также обратил внимание на острую нехватку инженерных кадров, а первый замглавы Минпромторга В. Осмаков оценил кадровый дефицит в обрабатывающем секторе экономики в 660 тыс. человек<sup>3</sup>. По результатам опроса Института экономической политики им. Гайдара, дефицит рабочей силы в промышленности России достиг рекордных значений за весь период с 1996 г., составив 35% в 2023 г.<sup>4</sup> В обзорах отмечается, что еще в 2022 г. с нехваткой персонала столкнулось свыше 80 % работодателей<sup>5</sup>. Многие эксперты считают, что в текущем году кадровый голод стал одним из главных вызовов для экономики России.

Наш постоянный мониторинг ситуации на рынке труда также подтверждает, что среди множества его современных проблем со 2-й половины 2022 г. с особой остротой стал ощущаться неудовлетворенный спрос на рабочую силу. Поэтому на исследовании ее масштабов, причин, перспектив и мер преодоления имеет смысл остановиться. Причем наше внимание привлекло следующее заявление А. Котякова: «Кадровый ресурс на самом деле в большой степени исчерпан, причем исчерпан и локально, и стратегически»<sup>6</sup>. Так ли это безнадежно?

<sup>1</sup> Например: Кадровая дыра: дефицит рабочей силы стал страшнее безработицы // URL: <https://www.dp.ru/a/2023/04/28/Kadrovaja-dira>; Скрытая безработица в России бьет рекорды // URL: <https://sovross.ru/2023/01/30/skrytaya-bezrobotica-v-rossii-bet-rekordy> и др.

<sup>2</sup> Социально-экономическое положение России, январь-июнь 2023 года, с. 181-191. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-06-2023.pdf>.

<sup>3</sup> Минпромторг заявил о нехватке обрабатывающей промышленности РФ около 600 тыс. сотрудников // URL: <https://tass.ru/ekonomika/18253905?ysclid=lm9i4abjd1372741959>; Алексей Захаров (Superjob) о дефиците кадров, проблемах образования и удаленке // URL: <https://www.youtube.com/watch?v=WBqzYIUTS50>.

<sup>4</sup> Рекордный кадровый дефицит в России – что предпринять бизнесу здесь и сейчас? URL: <https://consultexpert.ru/blog/rekordnyj-kadrovyy-deficit-v-rossii>.

<sup>5</sup> Дембинская Н. «Уже некого набирать»: Россия столкнулась с новой проблемой // URL: <https://ria.ru/20230508/trudoustroystvo-1870029905.html?ysclid=lm9i0676mk43678562>

<sup>6</sup> Минпромторг заявил о нехватке обрабатывающей промышленности РФ около 600 тыс. сотрудников // URL: <https://tass.ru/ekonomika/18253905?ysclid=lm9i4abjd1372741959>.

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ЭМПИРИЧЕСКАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Приступая к исследованию, методологически неверно использовать в качестве отправной точки достаточно эмоциональную оценку сложившегося сейчас кадрового дефицита разрозненными субъектами рынка труда как беспрецедентного и связанного с исчерпанием источников пополнения ресурсов труда.

В основе кадрового дефицита лежит диспропорция: превышение спроса на рабочую силу над ее предложением. Однако, диспропорциональность, присущая рынку труда, очень изменчива по многим параметрам: местам локализации (в среднем по стране или отдельным территориальным и профессиональным ареалам, по так называемому «знаку» напряженности (по прева-лированию частей диспропорции), а также по количественному измерению и др.

В современных публикациях о кадровом дефиците в большинстве случаев приводятся локальные данные, а вывод делается об общем возрастании дефицитности источников рабочей силы. Ситуация с общероссийскими исследованиями рынка труда сегодня изменилась в худшую сторону, а выборочные статистические обследования рабочей силы данную проблему не освещают. В условиях информационной неопределенности делать вывод о всеобщем или статистически усредненном кадровом дефиците было бы неправомерно.

Ряд данных говорит о том, что за длительный период на рынке труда России действительно сформировалась тенденция смены «знака» напряженности: ситуация со сложностью трудоустройства ищущих работу (превышением предложения над спросом) стала меняться в противоположную сторону – превышения спроса над предложением. Об этом говорят отмеченное выше снижение уровня безработицы, повышение уровня использования рабочей силы (во II кв. 2023 г. произошел рост ее численности на 1,2% и уровня занятости на 0,9% к соответствующему периоду 2022 г.<sup>7</sup>, а также снижение коэффициента напряженности на рынке труда (отношение числа безработных к числу вакансий), значения которого снизились за 2000–2019 гг. с 10 единиц до 2,1, т.е. в 5 раз [2, с. 451], а за 2010–2021 гг. – вдвое (табл. 1).

В 2010–2021 гг. определяющим на рынке труда России был дефицит спроса вакансий. В то же время отмечался довольно широкий диапазон

<sup>7</sup> Социально-экономическое положение России, январь-июнь 2023 г., с. 181-183. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-06-2023.pdf>.

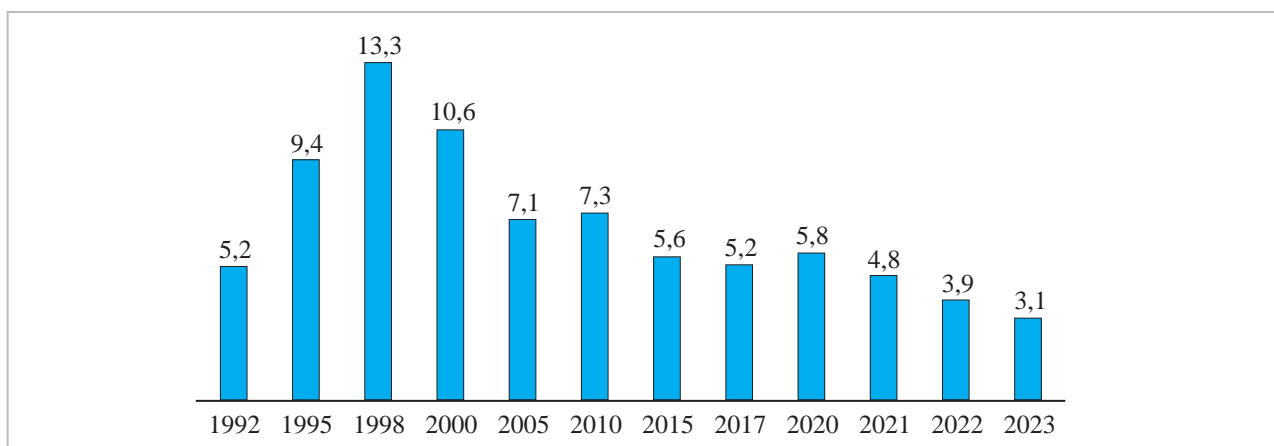


Рис. 1 / Fig. 1. Динамика уровня безработицы в России на полном рынке труда, % / Dynamics of the unemployment rate in Russia in the full labor market, %

Источник / Source: Данные Росстата. Численность безработных. // URL: [http://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud\\_3\\_15-72.xlsx](http://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud_3_15-72.xlsx) / Rosstat data. Number of unemployed. // URL: [http://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud\\_3\\_15-72.xlsx](http://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud_3_15-72.xlsx)

колебаний показателя напряженности по годам и профессиям. Рынок труда постоянно испытывал нехватку квалифицированных рабочих кадров (станочников, электриков, слесарей, водителей высоких категорий и др.), а также неквалифицированной рабочей силы, что стало основным доводом в пользу привлечения труда внешних трудовых мигрантов. Во второй половине 2010-х годов стал очень заметным недостаток инженеров, врачей, медсестер, учителей.

Таким образом, локальный дефицит кадров – явление для России далеко не новое даже в условиях избытка рабочей силы и высокой безработицы.<sup>8</sup>

В нашем исследовании мы попытались обосновать дефицит рабочей силы как локальное явление, постоянно присутствующее на рынке труда России в различных количественных значениях и профессиональных формах превышения спроса рабочей силы над ее предложением. С этой целью мы систематизировали и проанализировали данные о динамике напряженности на рынке труда России, недоиспользовании (неэффективном использовании) кадрового потенциала, современных проявлениях, особенностях и причинах локальных кадровых дефицитов.

Эмпирической базой исследования (в отсутствие данных Росстата) стали данные, публикуемые в открытых источниках, аналитические обзоры различных организаций, постоянно занимающихся подбором кадров на рынке труда и/или проводящих мониторинг спроса на рабочую

<sup>8</sup> Например, д.э.н. М.Е. Баскакова (Центр занятости и социально-трудовых отношений Института экономики РАН), прямо утверждает: «До последнего времени одной из важнейших проблем российского рынка труда являлся многолетний дефицит рабочей силы, сформировавшийся под воздействием как демографических, так и социально-экономических факторов.» [7].

Таблица 1 / Table 1  
Динамика напряженности на рынке труда РФ, чел./вакантное рабочее место / Dynamics of tension in the Russian labor market, people/vacant workplace

Годы / Years	Уровень напряженности / Tension level	Годы / Years	Уровень напряженности / Tension level
2010	3,8	2016	3,3
2011	3,9	2017	3,1
2012	3,2	2018	2,3
2013	2,2	2019	2,2
2014	1,9	2020	2,6
2015	3,5	2021	1,7

Источник / Source: Краснова Л.А. Рынок труда России в 2010–2021 гг., с. 65. URL: [https://elibrary.utmn.ru/jspui/bitstream/ru-tsu/19467/1/ebs\\_2022\\_64\\_70.pdf](https://elibrary.utmn.ru/jspui/bitstream/ru-tsu/19467/1/ebs_2022_64_70.pdf) / Krasnova L.A. Russian labor market in 2010–2021, p. 65. URL: [https://elibrary.utmn.ru/jspui/bitstream/ru-tsu/19467/1/ebs\\_2022\\_64\\_70.pdf](https://elibrary.utmn.ru/jspui/bitstream/ru-tsu/19467/1/ebs_2022_64_70.pdf)

силу и ее предложения. Для независимой оценки текущего кадрового дефицита проведен комплексный сравнительный анализ первичной информации (преимущественно за 2022–2023 гг.), полученной из многочисленных интернет-источников (на каждый из них дается ссылка).

## 6 ПРИЗНАКОВ НАЛИЧИЯ ДЕФИЦИТА

Для оценки достоверности сложившегося в информационном пространстве вывода о превалировании на рынке труда страны огромного дефицита кадров нами сформирована выборка признаков его усиления, содержащихся в различных интернет-публикациях (табл. 2). Считаем, что обоснованием реального наличия дефицита может служить следующий комплекс признаков: 1) высокая динамика спроса на рабочую силу (рост числа вакансий); 2) отрицательная динамика предложения труда (снижение количества активных резюме); 3) тенденция перехода от избыточного предложения кадров к избыточному спросу; 4) удлинение сроков поиска работы; 5) смягчение возрастных и гендерных предпочте-



Таблица 2 / Table 2

Комплекс признаков усиления кадрового дефицита на рынке труда России в 2022–2023 гг., представленных различными компаниями / Signs of growing personnel shortages in the Russian labor market in 2022–2023, presented by various companies

Источник информации / information source	Динамика вакансий (спроса) / Dynamics of vacancies (demand)	Динамика резюме (предложения) / Dynamics of resumes (supply)	Динамика самого дефицита / Dynamics of the shortage	Сдвиги в сроках поиска, возрастной структуре / Shifts in search period, age structure	Динамика зарплат / Dynamics of salaries
<b>Работа.ру</b> <a href="https://press.rabota.ru/rabota-ru-i-sberpodbor-podvelitogi-i-kvartala-2023-goda-na-rynke-truda">https://press.rabota.ru/rabota-ru-i-sberpodbor-podvelitogi-i-kvartala-2023-goda-na-rynke-truda</a>	Число вакансий выросло в марте 2023 г. на 28,4% относит. января 2023 г.	Нет данных	С 2022 г. вырос спрос на массовый персонал, что привело к росту дефицита кадров	Нет данных	Нет данных
<b>СберПодбор</b> <a href="https://press.rabota.ru/rabota-ru-i-sberpodbor-podvelitogi-i-kvartala-2023-goda-na-rynke-truda">https://press.rabota.ru/rabota-ru-i-sberpodbor-podvelitogi-i-kvartala-2023-goda-na-rynke-truda</a>	Рост числа вакансий в 1 кв. 2023 г. +17% к 4 кв. 2022 г.	Количество резюме снизилось в марте 2023 г. на 5% относительно января	Различия структуры вакансий и резюме – причина диспропорций рынка труда и дефицита	Нет данных	Зарплата по предлагаемым вакансиям выросла в среднем на 17% в 2022 г., студентам – на 33%
<b>Аудиторско-консалтинговая сеть FinExpertiza</b> <a href="https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei">https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei</a>	Спрос на рабочую силу в IV квартале 2022 г. снизился на 17,6%	Численность вставших на учет по безработице уменьшилась еще больше – на 32,3%	С IV кв. 2022 г. максимальный за 3 года показатель дефицита (2,5 вакансии на 1 безработного)	Нет данных	Нет данных
<b>hh.ru</b> <a href="https://printparkspb.ru/wp-content/uploads/2023/05/Юлия-Сахарова_Презентация-HeadHunter.pdf">https://printparkspb.ru/wp-content/uploads/2023/05/Юлия-Сахарова_Презентация-HeadHunter.pdf</a>	Различна по отраслям: в сфере маркетинга прирост к 2021 г. 65%, в полиграфии спад	В сфере маркетинга также прирост резюме относительно 2021 г. на 76%	Нет данных	Число работников моложе 35 лет сократилось на 1,3 млн. чел. к 2021 г., срок их поиска возрос в 1,5 раза	74% работодателей с привлекательной з/п по вакансиям находят работников менее, чем за 3 месяца
<b>РБК<sup>1</sup></b> <a href="https://www.rbc.ru/economics/03/06/2023/647998c29a794763978930a6">https://www.rbc.ru/economics/03/06/2023/647998c29a794763978930a6</a>	Индекс hh.ru <sup>2</sup> падает: с 5 в среднем в 2022 г. до 3,1 в июне 2023 г.	Рост спроса на труд под влиянием оказал роста гособоронзаказа	Нет данных	Дума упростила трудоустройство подростков. Резерв роста занятости есть лишь среди молодежи.	Рост зарплат обусловлен не конкуренцией, а дефицитом кадров
<b>Известия iz<sup>3</sup></b> <a href="https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei">https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei</a>	Спрос снизился в IV кв. на 17,6%, а число офиц. безработных упало на 32,3%	Уволенные иностр. компаниями не спешат трудоустроиться, имея подушку безопасности	Число предложений на одну вакансию в среднем по стране – около двух	Нет данных	Нет данных
<b>Данные Мониторинга предприятий Банка России</b> <a href="https://ria.ru/20230508/trudoustroystvo-1870029905.html">https://ria.ru/20230508/trudoustroystvo-1870029905.html</a>	Самый проблемный – реальный сектор, компании переманивают кадры.	Самая острая ситуация в обработке, водоснабжении, добыче сырья, транспортке	По данным опроса 14 тыс. предпр., дефицит кадров в 1 кв. 2023 г. побил рекорд. с 1998 г.	Кандидаты зрелого возраста или женщины могут рассчитывать на положительный отклик	Дисбаланс на рынке труда вынуждает повышать зарплаты специалистам высшего уровня

Источники / Source: <https://press.rabota.ru/rabota-ru-i-sberpodbor-podvelitogi-i-kvartala-2023-goda-na-rynke-truda>; <https://press.rabota.ru/rabota-ru-i-sberpodbor-podvelitogi-i-kvartala-2023-goda-na-rynke-truda>; <https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei>; [https://printparkspb.ru/wp-content/uploads/2023/05/Юлия-Сахарова\\_Презентация-HeadHunter.pdf](https://printparkspb.ru/wp-content/uploads/2023/05/Юлия-Сахарова_Презентация-HeadHunter.pdf); <https://www.rbc.ru/economics/03/06/2023/647998c29a794763978930a6>; <https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei>; <https://ria.ru/20230508/trudoustroystvo-1870029905.html>

<sup>1</sup> Эксперты назвали риски рекордно низкой безработицы для экономики России // URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/06/2023/647998c29a794763978930a6>

<sup>2</sup> Индекс hh.ru – число активных резюме, приходящихся на одну вакансию.

<sup>3</sup> Белкина О. Вот это кадр: на рынке труда возник дефицит соискателей / О. Белкина // URL: <https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei>

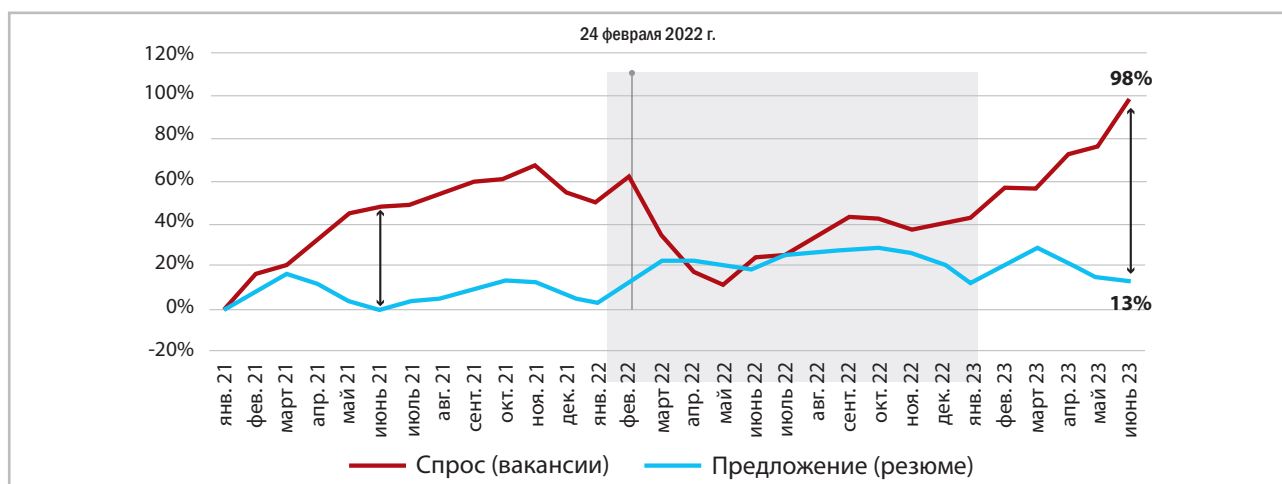


Рис. 2 / Fig. 2. Сравнительная динамика спроса (вакансии) и предложения (резюме) на рынке труда России в 2021–2023 гг. / Comparative dynamics of demand (vacancies) and supply (resumes) in the Russian labor market in 2021–2023.

Источник / Source: Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru. / Labor market in mid-2023: No one is to blame, but what to do? Data analysis, trends, and forecasts from hh.ru. URL: <https://voronezh.hh.ru/article/31716>.

ний работодателей; б) тенденция к росту зарплат. Выборка табл. 2 говорит, прежде всего, о том, что большинство аналитиков отслеживают только динамику вакантных рабочих мест и резюме, многие отмечают изменения в зарплатных предложениях, но другие проявления или последствия кадрового дефицита, а их много, недостаточно изучены<sup>9</sup>.

Устойчиво высокий рост спроса, но разный по отраслям, отмечается с I кв. 2023 г., хотя реакцией рынка труда на начало СВО был его спад, продолжавшийся до зимы. Это подтверждается и графиком сравнительной динамики спроса и предложения кадров за 2021–2023 гг. (рис. 2). Но уже в IV кв. 2022 г. на каждого безработного приходилось в среднем 2,5 вакансии – это максимум с 2005 г.

Острота дефицита кадров обуславливается не только ростом числа предлагаемых вакансий, но в некоторых сферах или территориях падением предложения рабочей силы, а в ряде других локаций – нередким превышением спроса над предложением (ИТ, домашний, обслуживающий, административный персонал, где динамика обеих сторон диспропорции неустойчива).

Кадровый дефицит, во многом обусловленный демографическими факторами [3], в последнее время изменил отношение работодателей к привлечению лиц старших возрастов и женщин. Оно стало более лояльным (табл. 2, 3).

Профессиональная структура кадрового дефицита. Профессиональная структура текущего кадрового дефицита (табл. 4).

говорит о том, что он связан не только с нехваткой рабочей силы, но также и с ростом производства в ВПК, агропроме, строительстве, сфере информационных технологий, добывающих отраслях и недостаточной оплатой труда в сфере массовых профессий. Все контрагенты рынка труда отмечают усиление давнего дефицита представителей массовых и рабочих профессий – «синих воротничков». В отраслевом рейтинге спроса на первое место аналитики кадровых агентств ставят торговлю и обслуживание, на второе и последующие – отрасли производственной сферы, прежде всего, строительство. Нехватку кадров в строительстве Минстрой оценивает в 3–5 млн чел.<sup>10</sup>

Среди профессий наряду с неожиданными всплесками спроса (например, в сфере

<sup>9</sup> См., например: Кузнецова Е. Тренды на рынке труда. Часть 1 / Е. Кузнецова, И. Пантелеева, Л. Кагоргина // URL: [https://www.shl.ru/uploads/file/Trends\\_in\\_the\\_labor\\_market\\_Part\\_1.pdf](https://www.shl.ru/uploads/file/Trends_in_the_labor_market_Part_1.pdf)

<sup>10</sup> Структура занятости населения России в 2022–2023 г. // URL: <https://pavelets.ru/transportnoe-pravo/602-struktura-zanyatosti-naseleniya-rossii-v-2022-2023-godu.html>

Таблица 3 / Table 3

Сдвиги в гендерной и возрастной структуре вакансий на рынке труда России с осени 2022 г., в % / Shifts in the gender and age structure of vacancies in the Russian labor market since the fall of 2022, %

Показатель / Indicator	Первая неделя сентября 2022 / First week of September 2022	Последняя неделя сентября 2022 / Last week of September 2022	Динамика / Dynamics
Пол			
Женщины	59	62	3,6
Мужчины	41	38	-5,3
Возрастные группы			
17 лет и младше	1	1	0
18-24 года	34	32	-2
25-34 года	36	36	0
35-44 года	20	21	1
45-54 года	7	8	1
55 лет и старше	2	2	0

Источники / Source: Чего ждать от сверхновой реальности? Аналитика рынка труда и прогнозы. URL: <https://voronezh.hh.ru/article/30969?ysclid=lm9o6orrffy762550492> / What to expect from a supernova reality? Labor market analytics and forecasts. URL: <https://voronezh.hh.ru/article/30969?ysclid=lm9o6orrffy762550492>

красоты и здоровья – 89%), ожидаемо (на 74%) выросла потребность в специалистах по рекламе, маркетингу, новой логистике, стали еще более дефицитными квалифицированные рабочие (газо- и электросварщики, монтажники, станочники, рабочие разных строительных специальностей, водители); отмечается дефицит молодых квалифицированных инженерно-технических кадров, в т.ч. для зарубежныхстроек. Остро ощущается нехватка работников без специальной подготовки (разнорабочих, продавцов, рабочих в сферу услуг) – прирост неудовлетворенного спроса составляет 75%.

Кроме того, к дефициту приводят количественные и структурные несоответствия между спросом и предложением труда (табл. 5).

### ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Кроме профессиональных, многие наблюдатели рынка труда отмечают большие территориальные различия и сдвиги в спросе и предложении рабочей силы. При этом весьма симптоматичен послы: «В России нет регионов с избыточными трудовыми ресурсами» [4]. Однако и автор данного утверждения, и данные Росстата за I кв. 2023 г.<sup>11</sup> свидетельствуют о сохранении больших межрегиональных различий в уровне безработицы. Если ее среднероссийский показатель составлял 3,52%, по ЦФО – 2,79%, то по Северо-Кавказскому округу – 10,3% (Ингушетия – 29,35%, Дагестан – 12,82%, Северная Осетия-Алания – 11,89%, Чечня – 10,69%, Карачаево-Черкессия – 10,2%), в

<sup>11</sup> Витрина статистических данных. Уровень безработицы (по методологии MOT) // URL: <https://showdata.gks.ru/report/279997/>

Таблица 4 / Table 4

Профессиональная структура кадрового дефицита на рынке труда РФ в 2022–2023 гг. / Professional structure of the personnel shortage in the Russian labor market in 2022–2023

Источник информации / Information source	Спрос (вакансии) / Demand (vacancies)		Предложение (резюме) / Supply (resumes)	
	Неудовлетворенный / Unsatisfied	Возросший / Increased	неудовлетворенное (дефицит) / unsatisfied (deficit)	возросшее / increased
<b>Работа. ру, СерПодбор</b> <a href="https://press.rabota.ru/rabota-ru-i-sberpodbor-podveli-itogi-i-kvartala-2023-goda-na-rynke-truda">https://press.rabota.ru/rabota-ru-i-sberpodbor-podveli-itogi-i-kvartala-2023-goda-na-rynke-truda</a>	Работа без спецподготовки и опыта – 2-е место в приросте вакансий – 75%, 13% в рейтинге спроса. Рейтинг по отраслям: торговля (27%), производство /агропром (13%), транспорт (12%), офис, сфера услуг (по 8%)	Возрос спрос на специалистов массовых и рабочих профессий. Приросты спроса (1 кв., %): красота, здоровье – 89; неквалифиц. труд – 75; маркетинг, реклама – 74; образование, госслужба – 73; производство – 59; строительство – 48; офис, услуги – 35.	Бортпроводники (>900 резюме на вакансию), специалисты по Data Science (90), по взысканию задолженности (38,5), механики (55,7), бизнес-аналитики (49,4), лаборанты (45,8), методисты (45,4), комплаенс-менеджеры (43,7), инженеры пусконаладки (37,4).	Рейтинг отраслей по количеству резюме, %: офис, бизнес-услуги – 23; маркет./реклама – 10; торговля, финансы, образование – по 9; IT, телеком – 8; транспорт – 7; производство – 6; строительство – 5; работа без спецподготовки – 4.
<b>hh.ru</b> <a href="https://voronezh.hh.ru/article/31716">https://voronezh.hh.ru/article/31716</a>	Доля от 06.2023, %: продажи, обслуживание – 22,6; рабочий персонал – 21,3; производство – 15,8; строительство – 14,7; транспорт – 13,0; розничная торговля – 10,9; домашний, обл. персонал – 9,6; информ. технологии – 5,9; адм. персонал. – 5,1	Нет данных	06.2023 г. доля от $\Sigma$ резюме, %: домаш., обл. персонал – 13,5; IT – 11,6; адм. персонал – 12,6; маркетинг, реклама – 9,4; наука, образование – 3,5; высший, средний менеджмент – 4,9	Нет данных
<b>Известия iz</b> <a href="https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei">https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei</a>	Дефициты в: производстве (рабочие специальности, инженеры и технические специалисты); добывающей промышленности, строительстве; торговле, транспорте, сервисе и услугах, логистике; медицине, фармацевтике, спортиндустрии; на рынке IT-специалистов.	Наращивание производства во всех сферах реального сектора экономики – причина повышенного спроса	Переизбыток: в среднем на одну вакансию – от 5 до 8 активных резюме юристов, финансистов и бухгалтеров, специалистов по управлению персоналом.	Нет данных
<b>Данные Мониторинга предприятий Банка России</b> <a href="https://ria.ru/20230508/trudoustroystvo-1870029905.html">https://ria.ru/20230508/trudoustroystvo-1870029905.html</a>	Наиболее востребованы: рабочие разных строительных специальностей – 72% запросов; газо- и электросварщики – 15%, монтажники металлоконструкций и трубопроводов – 9%, слесари – 4%. Дефицит станочников, ИТР.	С 2022 г. значит. вырос спрос на сантехников, слесарей, разнорабочих, сварщиков, эл. монтажников. Для новых бизнесов понадобятся 100 тыс. чел., >70 тыс. – для зарубежных строок. Нужны молодые ученые и инженеры, но в первую очередь – квалифицированные рабочие.	Белые воротнички не станут синими – скорее, согласятся проиграть в зарплате.	Нет данных
<b>РБК life, А.Владимирская<sup>1</sup></b> <a href="https://www.rbc.ru/life/tag/marvel">https://www.rbc.ru/life/tag/marvel</a>	Самые выигрышные сферы – агропромышленность, оборонка, добыча золота, алюминия, кибербезопасность. В IT спрос уменьшается. Одна из причин дефицита – релоанты (примерно 600 тыс. чел., которых нет в стране 3–4 месяца, по данным Минцифры).	Очень не хватает специалистов с дополнит. компетенциями в сфере импортозамещения, выстраивания новой логистики, знания культуры, быта и бизнеса приграничных государств, Индии, арабских стран.	В проигрыше – непродуктовый ретейл, поскольку падает спрос населения и нарушена логистика, а также люксовый сегмент, автомобильный сектор, индустрия развлечений.	

Источники / Source: URL: <https://press.rabota.ru/rabota-ru-i-sberpodbor-podveli-itogi-i-kvartala-2023-goda-na-rynke-truda>; <https://voronezh.hh.ru/article/31716>; <https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatelei>; URL:<https://ria.ru/20230508/trudoustroystvo-1870029905.html>; <https://www.rbc.ru/life/tag/marvel>

<sup>1</sup> «В некоторых сферах — ад и кошмар». Что будет с работой в 2023 году // URL: <https://www.rbc.ru/life/news/63a31bd59a7947186d03ed17>.

Республиках Алтай и Тыва Сибирского ФО – соответственно, 9,25% и 7,64%, в Карелии и Коми Северо-Западного ФО – 6,7%. Высокий уровень безработицы – в Якутии, Забайкалье, Бурятии, Курганской, Архангельской, Астраханской областях, Ненецком НО, где многие годы не востребованы значительные резервы рабочей силы.

В то же время, в притоке специалистов в настоящее время остро нуждаются Москва и Московская область, Санкт-Петербург, Ямало-Ненецкий НО, Красноярский край и Камчатка, Татарстан, Краснодарский край и Ростовская область, При-

морский и Хабаровский края, Тюменская, Нижегородская, Свердловская области и др.

Таким образом, проделанный анализ: а) подтверждает наличие на современном рынке труда явно выраженной тенденции возрастания темпов, масштабов и числа сфер распространения неудовлетворенного кадрового спроса работодателей; б) позволяет в определенной степени локализовать его в профессиональном и территориальном аспектах, а также в) с уверенностью говорить об определенном наборе сопровождающих эту ситуацию явлений – замедлении заполнения ва-

Таблица 5 / Table 5

Заявленная доля профессий в спросе на рабочую силу и ее предложении, I полугодие 2023 г., % / Declared share of professions in labor demand and supply, first half of 2023, %

Профессии / Professions	Спрос (вакансии) / demand (vacancies)	Предложение (резюме) / supply (resumes)
Домашний, обслуживающий персонал	9,6	13,5
Информационные технологии	5,9	11,6
Административный персонал	5,1	12,6
Маркетинг, реклама	3,0	9,4
Наука, образование	1,7	3,5
Высший, средний менеджмент	1,1	4,9

Источник / Source: Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru. URL: <https://voronezh.hh.ru/article/31716> / Labor market in mid-2023: No one is to blame, but what to do? Data analysis, trends, and forecasts from hh.ru. URL: <https://voronezh.hh.ru/article/31716>.

кансий и трудоустройства, смягчении дискриминационных требований работодателей, большем распространении самозанятости и новых, гибких форм занятости, возросшей склонности соискателей к самообразованию, различным видам трудовой мобильности и др.<sup>12</sup> Трудности подбора кадров на самые востребованные направления, действительно, возросли. В то же время нельзя говорить о тотальном дефиците рабочей силы, поскольку он, как было показано, неоднороден по локализации, изменчив по времени и сопровождается избыточным предложением труда по ряду регионов и профессий.

### ЛОЖНЫЕ СИГНАЛЫ РЫНКА ТРУДА И ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ КАДРОВОГО ГОЛОДА

Для отечественной науки вопрос о причинах дефицита кадров далеко не нов и обсуждается в различных аспектах отнюдь не только в последние годы [5; 1; 6; 7]. Продуктивный анализ выделяемых нами и обсуждаемых в СМИ причин сложившегося положения потребовал их систематизации по трем признакам: длительности действия (базовая группировка), объективной или субъективной природе и источнику возникновения (экономика и НТР, трудовые ресурсы, рынок труда) (табл. 6).

Как видно, среди причин кадрового дефицита, заявляемого сегодня каждой второй компанией, фигурируют не только объективные, обусловленные, с одной стороны, ростом спроса на рабочие руки, а с другой – прямым сокращением числа ищущих работу. Большую роль играют субъективные причины – поведенческие, мотивационные, ценностные ориентации, исторические традиции и т.п.

Различна природа этих причин: одни из них связаны со сдвигами в научно-технической сфере и экономике, другие – с изменениями в численности, структуре и использовании трудовых ресурсов, третьи – с рынком труда и его реакциями на происходящие изменения. Некоторые из них сложились давно (1 гр.), но большинство обострились (2 гр.) или возникли в условиях СВО (3 гр.). Материалы, представленные в табл. 6, не претендуют на 100%-е объяснение всех причин дефицита и их возможной дифференциации, однако они демонстрируют сложность и многогранность явления, нуждающегося в специальном исследовании.

В контексте выявления причин современного кадрового дефицита важно:

- вовремя определять ложные сигналы рынка труда<sup>13</sup>;
- разграничить сферы занятости и профессии, где действительно не хватает работников, и те, в которых люди не хотят работать из-за низкой оплаты труда, амбиций и т.п. – как правило, это как раз распространенная в России низкооплачиваемая работа, низкоквалифицированная или не требующая специальной подготовки (одна из причин завышенного спроса на труд мигрантов);
- выявить сферы профессионального «перепроизводства» – в частности, взрывного спроса на специалистов с высшим образованием с середины 90-х годов, вызванного ложными сигналами рынка труда и образовательных услуг, что привело к избыточному предложению труда экономистов и юристов и «недопроизводству» инженерных кадров.

Взаимодействие названных причин и ложных сигналов рынка труда обусловило видимый феномен недостатка рабочей силы, хотя он не носит абсолютного характера, а приводимые Росстатом данные также опровергают его реальность. Так, в июне 2023 г. в органы занятости в поисках работы обращался лишь каждый четвертый безработный (из 2,4 млн – 0,6 млн чел.), а на федеральном портале «Работа России» имелось 1,8 млн предложений для соискателей<sup>14</sup>.

О том же говорят показатели недоиспользования рабочей силы. Неполная занятость на российских предприятиях, достигшая в сентябре 2022 г. рекордного значения 4,7 млн человек, к

<sup>12</sup> Кузнецова Е. Тренды на рынке труда. Часть 1 / Е. Кузнецова, И. Пантелева, Л. Катогрина // URL: [https://www.shl.ru/uploads/file/Trends\\_in\\_the\\_labor\\_market\\_Part\\_1.pdf](https://www.shl.ru/uploads/file/Trends_in_the_labor_market_Part_1.pdf)

<sup>13</sup> Система профессионального образования: как научиться слышать сигналы рынка труда? / Ф.Ф. Дудырев, О.А. Романова, А.И. Шабалин; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. М., 2018. 44 с.

<sup>14</sup> Дефицита кадров нет. Исчезают желающие работать за копейки // URL: [https://www.trud.ru/article/04-08-2023/1526411\\_defitsita\\_kadrov\\_net\\_ischezajut\\_zhelajuschie\\_rabotat\\_za\\_kopejki.html](https://www.trud.ru/article/04-08-2023/1526411_defitsita_kadrov_net_ischezajut_zhelajuschie_rabotat_za_kopejki.html)



Группировка основных причин современного обострения дефицита кадров в России / Grouping of the main causes of the current aggravation of the personnel shortage in Russia

Группировка по длительности действия / Group by duration of influence	Причины / Causes	Объективные / Objective	Субъективные / Subjective	Связанные со сдвигами в/на: / Associated with shifts in:		
				экономика / economics	труд. ресур. / labor resources	рынке тр. / labor market
Старые, для России традиционные	Оставание перестройки высшего и среднего профессионального образования от меняющихся кадровых потребностей экономики	+		+		+
	Сдерживание увольнений персонала работодателями		+			+
	Несоответствие оплаты, организации и условий труда современным потребностям работников		+	+		+
	Демотивация замещения непрестижных вакансий из-за ложных социальных ориентиров		+			+
Возникшие ранее, но обострившиеся в последние два года	Реструктуризация, цифровизация экономики под влиянием НТР	+		+		
	Современные трансформации рынка труда, развитие гибкой занятости	+				+
	Необходимость импортозамещения и производства оборонной продукции (гособоронзаказа) [15]	+		+		
	Недостаточная мобильность трудовых ресурсов	+	+		+	+
	Демографический кризис, потери трудовых ресурсов	+			+	
	Сдвиги в численности, структуре и использовании трудовых ресурсов в связи с пандемией коронавируса [9]	+			+	
	Сложности взаимодействия работодателей и лиц, ищущих работу, с органами занятости после их оптимизации и реформирования	+	+			+
Новые, сложившиеся в условиях СВО	Рост производства, изменение объема и структуры спроса	+		+		
	Санкции и уход из России иностранных компаний	+		+		
	Мобилизация, релокация и самостоятельный выезд молодых мужчин призывного возраста из России	+	+	+	+	
	Оставание механизмов управления трудовыми ресурсами от потребностей обеспечения реструктуризации экономики	+			+	
	Рост активности работодателей в заявлении вакансий,			+		+
	Повышение требовательности соискателей рабочих мест к оплате и условиям труда			+		+
	Рост востребованности универсальных компетенций, которым не учат	+		+		

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

марту 2023 г. сократилась на 24%. Аналогично число лиц, находящихся в простое, за 2022 г. выросло на 17%, а в марте 2023 г. снизилось на 46% к уровню января [8]. Это подтверждает позитивную динамику экономики, свидетельствует о выводе части работников на полную занятость и мобилизации некоторых резервов рабочей силы, но не говорит об их исчерпании.

### ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ ИСТОЧНИКИ И РЕЗЕРВЫ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Источники возможного покрытия усилившегося сегодня кадрового дефицита принято делить на внутренние и внешние. Представляется, что для того, чтобы выявить эти резервы и более дифференцированно проанализировать, следует рассмотреть их, как минимум, в трех аспектах: по факторам формирования, профессиональной структуре и эффективности использования.

В настоящее время, по нашим расчетам, в стране имеются следующие резервные источники рабочей силы:

- безработные на полном рынке труда – 2,4 млн чел.;

- потенциальная рабочая сила [9] – не менее 0,8 млн чел. (около 30% в сравнении с численностью безработных);
- неполная занятость, составляющая по самым скромным расчетам в годовом исчислении не менее 0,5 млн чел.

Таким образом, суммарная численность недоиспользованной рабочей силы<sup>15</sup> составляет сейчас как минимум 3,7 млн чел., или 4,7% против 9,2% в 2020 г.<sup>16</sup> Исходя из наличия неучтенной незанятости, которая никак не менее 0,6–0,7 млн чел.<sup>17</sup>, этот показатель в реальности выше и приближается к 6% рабочей силы, рассчитываемый согласно расширенной концепции. Следует учитывать, что далеко не все желающие безработные в состоянии зарегистрироваться в органах занятости, претерпевших сокращение и серьезное реформирование, а исследований и публикаций по этому вопросу практически нет.

<sup>15</sup> Определяется как отношение суммы числа неполно занятых лиц, безработных и потенциальной рабочей силы к расширенной концепции рабочей силы, рассчитанное в процентах.

<sup>16</sup> Труд и занятость в России. 2021: Стат. сб. / Росстат. М., 2021. 177 с.

<sup>17</sup> Неучтенная безработица, напр., по оценке сотрудников Центра статистики и мониторинга труда и заработной платы ИСИЭЗ Анны Демьяновой и Зинаиды Рыжиковой, в последние годы составляла порядка четверти от официального уровня безработицы. [6]

Отчасти резервами можно считать сохраняющуюся неофициальную занятость. Из данных Росстата следует, что число россиян, занятых в неформальном секторе экономики, хотя и сократилось в прошлом году на 1,2 млн чел., составляет 13,4 млн чел.<sup>18</sup> (истинные масштабы этого показателя являются предметом дискуссий). И неофициальная занятость, и скрытая безработица относятся к формам неэффективной занятости и резервам управляемого использования, каковыми сейчас не являются.

Дополнительные источники рабочей силы кроются в пониженном по сравнению со средне-российским (60,7%) уровне занятости женщин (54,6%), сельских жителей (55,1%), высокой доле среди безработных молодежи до 25 лет (21%), лиц без опыта трудовой деятельности (25,9%), территориальных и профессиональных диспропорций в трудоустройстве<sup>19</sup>.

Из внешних источников основным является иностранная трудовая миграция, составившая в 1 полугодии 2023 г., по данным Росстата, 3,5 млн чел. Однако общеизвестно, что в этой среде основную долю (2/3 в настоящее время<sup>20</sup> составляют неквалифицированные работники, которым в связи с ослаблением рубля работа в России становится невыгодной. К тому же, этот источник становится все более проблемным с разных позиций.

Острота вопроса о дефиците кадров потребовала от государства и бизнеса разработки специальных мер и инвестиционных программ, направленных на его ослабление: помощь разным категориям населения в трудоустройстве, профессиональном обучении и переквалификации в связи с импортозамещением и др. новыми потребностями, поддержку доходов, освоение новых навыков и др.<sup>21</sup> В этой связи четыре группы мер принимает Минтруд России. Из них только переобучение работников предприятий оборонно-промышленного комплекса и других граждан под нужды ОПК направлено на смягчение кадрового дефицита. Остальные – на содействие трудоустройству и поддержку безработ-

ных, в т.ч., субсидирование найма молодежи и участников СВО<sup>22</sup>.

Анализ показывает, что принимаемые меры или еще не проявили себя в полной мере, или вообще недостаточны и нуждаются в развитии.

## ВЫВОДЫ

Проведенное исследование показывает, что кадровый дефицит в современной России не является всеобщим и угрожающим. Он носит характер тенденции превышения спроса на рабочую силу над ее предложением в отдельных профессиональных и территориальных локациях, формировавшейся несколько лет, но обострившейся в условиях СВО.

На стороне спроса отмечаемый дефицит объективно обусловлен технологическим сдвигом (в основном, в сторону цифровой экономики), санкциями против российских компаний-производителей и ростом производства, прежде всего, гособоронзаказа. Нехватку квалифицированных специалистов и рабочих в этих сферах нужно компенсировать главным образом их подготовкой (где можно – ускоренной) в учреждениях высшего и среднего профессионального образования. Их перестройка на решение этой долгосрочной задачи – отдельный вопрос.

На стороне предложения объективными причинами дефицита являются переживаемый страной демографический кризис, сокращение численности трудовых ресурсов в период пандемии ковида, мобилизация, военные потери, релокация и отъезд части трудоспособного населения за пределы России. Количественно эти потери пока поддаются лишь частичной оценке, в демографическом аспекте являются долгосрочными и трудно восполнимыми. Поэтому затронутые в статье вопросы измерения и смягчения кадрового дефицита нуждаются в дополнительных исследованиях, причем на государственном уровне.

Наше исследование подтвердило, что в значительной мере кадровый голод обусловлен низкой оплатой труда, причем нередко в сочетании с завышенными амбициями ищущих работу. Последнее требует, прежде всего, разработки психолого-профорориентационных мер воздействия на оценочно-поведенческие реакции фигурантов рынка труда, роль которых в настоящее время неоправданно понизилась.

<sup>18</sup> Костенко Я. Неформальная занятость достигла минимума за 11 лет / Я. Костенко // Ведомости - 28.03.2023 // URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2023/03/28/968358-neformalnaya-zanyatost-dostigla-minimuma-za-11-let>

<sup>19</sup> Социально-экономическое положение России, январь-июнь 2023 г., URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-06-2023.pdf>

<sup>20</sup> Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-июль 2023 года. URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/40830191>

<sup>21</sup> Рекордный кадровый дефицит в России – что предпринять бизнесу здесь и сейчас? URL: <https://consultexpert.ru/blog/rekordnyj-kadrovyy-deficit-v-rossii>

<sup>22</sup> Алексеевских А. В России назвали четыре меры по снижению дефицита на рынке труда / А. Алексеевских // Газета.Ру. – 31.07.2023 // URL: <https://www.gazeta.ru/business/news/2023/07/31/20976542.shtml>

Повышение оплаты труда – не сходящий с повестки дня вопрос, решаемый комплексом мер. Очевидно, что ни установление повышенного размера МРОТ (19242 руб. с 1.01.2024 г.), ни рыночный механизм реакции на высокий неудовлетворенный спрос на ряд не дефицитных профессий не могут его решить. Нужны дополнительные меры, в частности, законодательное повышение оплаты труда по особо дефицитным профессиям в государственном секторе для создания эффективной конкуренции в сегменте спроса на рабочую силу.

Представляется, что в ситуации высокого неудовлетворенного спроса на неквалифицированных работников службам занятости целесообразно активизировать проведение ярмарок соответствующих вакансий, не требующих дорогостоящих затрат на переобучение. Одновременно видится необходимость проведения кри-

тического анализа эффективности реализации программ профессионального (пере)обучения, финансируемых государством и осуществляемых органами занятости. В сложившихся условиях полезно обратиться к опыту 90-х годов, когда ГСЗН успешно занималась переобучением и адаптацией демобилизованных и инвалидизированных участников чеченских событий.

Возросшая диспропорциональность рынка труда угрожает развиться до опасной черты и как никогда ранее требует разработки механизмов, обеспечивающих различные виды трудовой мобильности. Это касается и регулирования кадрового дефицита с учетом современной ситуации с внешней трудовой миграцией. Дополнительный источник рабочей силы в лице иностранных трудовых мигрантов, в том числе квалифицированных, России сейчас необходим, но в строго учитываемых и контролируемых масштабах.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Морозова О.И. Проблемы кадрового дефицита в условиях цифровой экономики. Обзорная статья / О.И. Морозова, А.В. Семенихина // *Международный научно-исследовательский журнал*. 2020;6 (96), часть 4: 93-97.
2. Коровкин А.Г. Оценка напряженности на рынке труда: региональный и отраслевой аспекты / А.Г. Коровкин, И.Н. Долгова, И.Б. Королев, А.Л. Сеница // *Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. 2020; Том 18: 449-465.
3. Маслова Е.В. Проблемы трудовых ресурсов: дефицит, сдвиги в структуре, парадоксы старения / Е.В. Маслова, О.А. Колесникова, И.В. Околедых // *Социально-трудовые исследования*. 2022;2(47):42-55.
4. Жандарова И. Исследование: В России нет регионов с избыточными трудовыми ресурсами / И. Жандарова. URL: <https://rg.ru/2023/07/26/kak-bez-ruk.html?ysclid=lm9o9i8mag975514986>.
5. Чекмарев О.П. Занятость и дефицит кадров в России в условиях санкционного давления: факторный анализ предложения труда / О.П. Чекмарев, А.Л. Ильвес, П.А. Конев // *Экономика труда*. 2023;4 (10): 475-496.
6. Копылова А.Д. Причины кадрового дефицита на предприятиях общественного питания России и возможные пути его устранения / А.Д. Копылова // *Успехи в химии и химической технологии*. 2013;8(148) (Том XXVII): 59-65.
7. Чжэн К., Курникова А.О. Дефицит квалифицированных кадров в России / К. Чжэн, А.О. Курникова // *Научная инициатива иностранных студентов и аспирантов российских вузов: сборник докладов VIII Всероссийской научно-практической конференции, Томск, 16-18 мая 2018 г.* Томск, 2018: 246-251.
8. Хватикова И. Обзор российского рынка труда в I квартале 2023 года / И. Хватикова. URL: <https://manpower.ru/media/blog/obzor-rossijskogo-ryinka-truda-v-1-kvartale-2023-goda.html>
9. Баскакова М.Е. Потенциальная рабочая сила современной России: социально-демографический портрет и уровень образования / М.Е. Баскакова // *Социально-трудовые исследования*. 2022; 48(3):105-117.

#### REFERENCES

1. Morozova O.I., Semikhina A.V. Problems of personnel shortage in the digital economy. Review article. *International Scientific Research Journal*. 2020;6(96), Part 4:93-97. (In Russ.).
2. Korovkin A.G., Dolgova I.N., Korolev I.B., Sinita I.L. Assessment of tension in the labor market: regional and sectoral aspects. Scientific works: Institute of National Economic Forecasting RAS. 2020;(18):449-465. (In Russ.).
3. Maslova E.V., Kolesnikova O.A., Okolelykh I.V. Labor resource challenges: deficits, shifts in structure, paradoxes of aging. *Social and Labor Research*. 2022;2(47):42-55. (In Russ.).
4. Zhandarova I. Research: There are no regions in Russia with excessive labor resources. URL: <https://rg.ru/2023/07/26/kak-bez-ruk.html?ysclid=lm9o9i8mag975514986>.
5. Chekmarev O.P., Ilves A.L., Konev P.A. Employment and shortage of personnel in Russia under sanctions pressure: factor analysis of labor. *Labor Economics*. 2023;4(10):475-496. (In Russ.).
6. Kopylova A.D. The reasons for the personnel shortage at public catering enterprises in Russia and possible ways to eliminate it. *Successes in Chemistry and Chemical Technology*. 2013;8(148(XXVII)):59-65. (In Russ.).
7. Zheng K., Kournikova A.O. Shortage of qualified personnel in Russia. Scientific initiative of foreign students and postgraduates of Russian universities: collection of reports of the VIII All-Russian Scientific and Practical Conference, Tomsk, May 16-18, 2018:246-251.
8. Khvatikova I. Overview of the Russian labor market in the 1st quarter of 2023. URL: <https://manpower.ru/media/blog/obzor-rossijskogo-ryinka-truda-v-1-kvartale-2023-goda.html>
9. Baskakova M.E. Potential labor force of modern Russia: socio-demographic portrait and level of education. *Social and Labor Research*. 2022;48(3):105-117. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**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



**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



**Ирина Викторовна Окоলেখ** – 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

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

## ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Колесникова О.А.** – научное руководство исследованием, определение цели и задача исследования, обоснование теоретико-методологических положений, разработка концепции и методологии статьи, формирование выводов исследования.

**Маслова Е.В.** – подготовка общей концепции исследования, анализ научной литературы, содержательный анализ эмпирических и статистических данных, обоснование теоретико-методологических положений, формирование выводов исследования.

**Окоলেখ И.В.** – подготовка общей концепции исследования, обоснование теоретико-методологических положений, конкретизация методов исследования, обзор исследований и публикаций, интерпретация статистических и эмпирических данных, табличное и графическое представление данных, формулирование выводов исследования.

## AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Kolesnikova O.A.** – scientifically managed the research, determined the purpose and tasks of the research, substantiated theoretical and methodological provisions, developed the concept and methodology of the article, and wrote the research conclusions.

**Maslova E.V.** – developed the conceptual framework of the study, analysis of scientific literature, substantive analysis of empirical and statistical data, substantiated theoretical and methodological provisions, and wrote the research conclusions.

**Okolelykh I.V.** – developed the conceptual framework of the study, substantiated theoretical and methodological provisions, specified research methods, reviewed research and publications, interpreted statistical and empirical data, tabular and graphical representation of data, and wrote the research conclusions.

*Статья поступила в редакцию 11.09.2023; после рецензирования 22.09.2023, принята к публикации 26.09.2023.  
 Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 11.09.2023; revised on 22.09.2023 and accepted for publication on 26.09.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*



## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-190-198

УДК 316.4(045)

JEL D12; J23; J53

# РОССИЙСКАЯ МОЛОДЕЖЬ О РАБОТОДАТЕЛЯХ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ. РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА

**Н.В. Аликперова, Д.И. Марков**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Москва, Россия

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ)

Москва, Россия

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступают установки российской молодежи по отношению к работодателю и трудовой этике. **Целью** работы является проверка устойчивости представлений молодежи о формах отношений с работодателями независимо от динамики внешне- и внутриэкономических условий в России. **Актуальность** исследования обусловлена накопившимися в отношениях между работодателем и молодыми сотрудниками противоречиями, которые усилились ввиду отрицательной внешне- и внутриэкономической динамики в России. **Научная новизна** состоит в эмпирической базе, собранной непосредственно перед введением по отношению к России беспрецедентных экономических санкций и через год после этого, а также в использованном социологическом инструментарии. **Методами** исследования выступают: анкетный опрос российской молодежи по квотной выборке (n=600 в 2022 году и n=620 в 2023 году) с репрезентацией по полу, возрасту, федеральному округу и размеру населенного пункта. В ходе исследования авторы получили следующие **результаты**: установлено, что в представлениях российской молодежи закрепился негативный образ работодателя, как заинтересованного в извлечении значительной выгоды из своего положения, и незаинтересованного в должном поощрении и развитии своих сотрудников. При этом данный образ устойчив и практически не изменился за период до и через год после введения экономических санкций и проведения специальной военной операции, что может свидетельствовать о культурной специфике таких представлений. Взаимосвязь между работодателем и молодым сотрудником имеет преобладающий материальный характер, и в случае ухудшения положения компании, поиск нового места работы для молодых сотрудников станет в большем приоритете, чем выполнение своих функций. Авторы делают **вывод**, что работодателям следует, во-первых, предоставлять своим молодым сотрудникам возможность обучения и тренинговых занятий; во-вторых, пересмотреть систему материального и нематериального вознаграждения и поощрения работников, в том числе привлекать к принятию управленческих решений; и, в-третьих, демонстрировать значимость своего (работодателя) вклада в развитие компании, и тем, самым улучшить свой образ в глазах коллектива компании.

**Ключевые слова:** трудовое поведение; работодатель; трудовые отношения; труд; молодежь; мотивация.

**Для цитирования:** Аликперова Н.В., Марков Д.И. Российская молодежь о работодателях и трудовых отношениях. Результаты социологического опроса. *Социально-трудовые исследования*. 2023;53(4):190-198. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-190-198.

## ORIGINAL PAPER

# RUSSIAN YOUTH ABOUT EMPLOYERS AND LABOR RELATIONS. RESULTS OF THE SOCIOLOGICAL SURVEY

**N.V. Alikperova, D.I. Markov**

Financial University under the Government of the Russian Federation,

Moscow, Russia Russian Public Opinion Research Center (VCIOM)

Moscow, Russia

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the attitudes of Russian youth towards the employer and work ethics. **The purpose** of the paper is to test the stability of young people's perceptions about the forms of relations with employers, regardless of the dynamics of external and internal economic conditions in Russia. **The relevance** of the study is due to the contradictions that have accumulated in the relationship between the employer and young employees, which have intensified due to the negative external and internal economic dynamics in Russia. **The scientific novelty** lies in the empirical base collected immediately before the introduction of unprecedented economic sanctions against Russia and a year after that, as well as in the sociological tools used. The research **method** is a questionnaire-based survey of the Russian youth using a quota sample (n=600 in 2022 and n=620 in 2023) with representations by gender, age, federal district and size of the settlement. In the course of the study, the authors obtained the following **results**: it was found that in perception of Russian youth, a negative image of the employer was entrenched, as one interested in deriving

significant benefits from its position, and disinterested in the proper encouragement and development of its employees. At the same time, this image is stable and has remained practically unchanged for the period before and a year after the introduction of economic sanctions and the conduct of a special military operation, which may indicate the cultural specificity of such perceptions. The relationship between an employer and a young employee is of a predominant material nature, and if the company's situation worsens, finding a new job for young employees will become a higher priority than fulfilling their functions. The authors **conclude** that employers should, firstly, provide their young employees with educational and training opportunities; secondly, review the system of material and non-material remuneration and incentives for employees, including involving them in management decisions; and thirdly, demonstrate the significance of the employer's contribution to the development of the company, and thereby improve their image in the eyes of the company's team.

**Keywords:** labor behavior; employer; labor relations; labor; the youth; motivation.

**For citation:** Alikperova N.V., Markov D.I. Russian youth about employers and labor relations. Results of the sociological survey. *Social and labor research*. 2023;53(4):190-198. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-53-4-190-198.

## ВВЕДЕНИЕ

Современные реалии, характеризующиеся волной серьезных вызовов, которые пришлось на последние годы, отразились на многих аспектах социально-экономической жизни страны. Подверглись изменениям и трудовые отношения, взаимоотношения между работником и работодателем, появились новые формы социально-трудовых отношений и коммуникаций, произошло перераспределение функций и ответственности, сформировались определенные установки в отношении работодателей и видении карьерного роста различных социально-демографических групп, в том числе и молодого поколения страны, от которого во многом зависит будущее России, ее экономическое, социальное и культурное развитие [1, 2, 3].

Сегодня же, как показывают опросы, во взаимоотношениях молодых работников и работодателей существует немало проблем и прослеживается ряд настораживающих тенденций:

### 1. Низкий уровень доверия работников к работодателям [4].

В России это связано с исторически сложившемся недоверием к власти и бизнесу, а также с недостаточной прозрачностью и открытостью взаимоотношений между работниками и работодателями. Работодатели, которые открыто общаются со своими сотрудниками, уважают их права и интересы, предоставляют возможности для обратной связи, могут рассчитывать на более высокий уровень доверия со стороны своих сотрудников.

### 2. Низкий уровень удовлетворенности условиями труда [5, 6].

Многие работники в России жалуются на низкий уровень заработной платы, отсутствие социальных гарантий, несправедливое отношение со стороны работодателей, а также на недостаточно комфортные условия труда.

### 3. Низкий уровень лояльности [7].

Работники в России часто меняют место работы, что свидетельствует о низком уровне лояльности к работодателям, что, как правило, связано

с недостаточной мотивацией персонала со стороны работодателей, низким уровнем заработной платы, отсутствием перспектив карьерного роста и т.д. Поэтому, работодатели, которые предлагают стабильную зарплату, социальные гарантии и возможности для профессионального роста и развития, могут рассчитывать на более лояльное отношение своих сотрудников.

### 4. Низкий уровень участия в управлении [8, 9].

В связи с отсутствием соответствующих механизмов и недостаточной развитостью корпоративной культуры работники нижних и средних звеньев большинства российских компаний практически не принимают участие в ее управлении и не имеют возможности влиять на принимаемые решения.

Все это говорит о том, что значительная часть работодателей может быть на словах и согласна, что создание комфортных условий для работы и уважительное отношение к сотрудникам являются ключевыми факторами для успешной работы компании, но практически ничего не делает в этом направлении [10].

## МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Эмпирическую базу данной работы составили результаты авторского исследовательского проекта «Экономическая культура современной российской молодежи», проведенного в 2022–2023 гг. Цель проекта заключается в выявлении культурных, глубинных факторов экономического поведения и установок российской молодежи. Методология проекта подразумевала онлайн-опрос российской молодежи от 17 до 35 лет по квотной выборке с репрезентацией по полу, возрасту, типу населенного пункта и федеральному округу. В результате было проведено два замера с разницей в один год: первый реализован в период с 16 февраля по 3 марта 2022 г., второй – с 20 по 28 февраля 2023 г.

Таблица 1 / Table 1

Представления российской молодежи о работодателе<sup>1</sup> в 2022 и 2023 гг., в индексных пунктах от 0 до 100<sup>2</sup> / Perception of Russian youth about an employer in 2022 and 2023, in index points from 0 to 100

Явления в сфере труда / Phenomena in the labor work	2022 г.	2023 г.
<i>Группа показателей – «Корысть»<sup>3</sup> / group of indicators – «Greed»</i>		
Зарплата существенно меньше трудового вклада работника	79,0	80,0
Руководство организации получает зарплату несоразмерно (многократно) больше рядовых работников	79,5	78,4
<i>Группа показателей – «Скупость» / group of indicators – «Avarice»</i>		
В случае экономических проблем работодатель принуждает работников к увольнению по собственному желанию, чтобы не платить им выходное пособие	73,4	70,5
Надбавки и премии выплачиваются по непонятным работникам правилам	68,8	68,7
Работодатели стараются минимизировать свои издержки за счет выплаты работникам зарплаты / части зарплаты «в конверте»	65,9	66,4
Испытательный срок используется работодателем как способ сэкономить на зарплате: по его окончании трудовой договор не заключается и нанимается новый сотрудник, тоже на испытательный срок	60,6	60,5
<i>Группа показателей – «Нечестность» / group of indicators – «Dishonesty»</i>		
Руководство организации не имеет нужной квалификации, занимает свою должность «по блату»	66,5	69,7
Руководитель видит в рядовых сотрудниках всего лишь «винтиков» и не привлекает их к участию в выработке решений	68,0	64,9
Работодатель присваивает себе достижения своих сотрудников, даже когда непосредственно не участвовал в их работе	– <sup>4</sup>	60,7
<i>Группа показателей – «Забота» / group of indicators – «Care»</i>		
Работодатель старается вкладываться в развитие компетенций своих сотрудников, заинтересован в приобретении ими новых знаний и навыков	47,9	47,9
Профсоюз встает на защиту работника, по отношению к которому работодатель поступил несправедливо	41,6	43,4

Источник / Source: результаты авторского исследования / results of the author's research.

<sup>1</sup> Полная формулировка вопроса: «По Вашему мнению, насколько часто в России можно столкнуться со следующими явлениями в сфере труда?»

<sup>2</sup> Индекс «оценки поведения работодателя» рассчитывался как сумма долей ответов респондентов, помноженных на следующие коэффициенты: «Очень часто» (k=100), «Скорее часто» (k=67), «Скорее нечасто» (k=33), «Редко, очень редко» (k=0). Индекс варьируется от 0 до 100, где «100» констатирует, что в представлениях молодежи данное поведение работодателя широко распространено в сфере труда, а «0» – наоборот, с таким поведением можно столкнуться в очень редких случаях.

<sup>3</sup> Показатели объединялись в смысловые группы. По каждой группе считалось среднее значение индекса.

<sup>4</sup> Данный вопрос не задавался в 2022 г.

Таблица 2 / Table 2

Представления российской молодежи о работодателе в 2023 гг., в средних индексных пунктах от 0 до 100 по группам / Perception of Russian youth about an employer in 2023, in average index points from 0 to 100 by group

Представления о работодателях / Perception about employers	В целом по выборке / For the sample	Возраст, лет <sup>1</sup> / age, years		Потребительские возможности / Consumer opportunities		Опыт официальной занятости / Experience of official employment	
		17-20	30-35	Низкие <sup>2</sup>	Высокие <sup>3</sup>	Не работали официально	Увольнялись 2 и более раз
«Корысть»	79,2	80,7	80,9	80,4	69,6	75,8	79,1
«Скупость»	66,5	62,6	69,8	64,6	59,4	63,2	67,7
«Нечестность»	65,1	61,8	68,5	65,1	57,9	60,0	66,3
«Забота»	45,7	53,5	42,0	37,6	52,9	48,1	43,5

Источник / Source: результаты авторского исследования / results of the author's research.

<sup>1</sup> Чтобы подчеркнуть различия, представлены крайние возрастные группы.

<sup>2</sup> Группа с низкими потребительскими возможностями – респонденты, выбравшие вариант ответа «Денег хватает только на продукты питания, однако покупка одежды вызывает затруднения» и ниже по рангу.

<sup>3</sup> Группа с высокими потребительскими возможностями – респонденты, выбравшие вариант ответа «Денег хватает на все, кроме таких дорогих приобретений как загородный дом или квартира» и выше по рангу.

В рамках первого замера были опрошены 600 респондентов, средний возраст которых составил 28 лет, доля мужчин и женщин – 52% и 48%, соответственно. 77% на момент опроса проживали в населенных пунктах от 100 тыс. человек. 49% опрошенных оценили уровень потребительских возможностей своих домохозяйств выше среднего (могли позволить себе бытовую технику и больше). Второй замер по результатам опроса 620 респон-

дентов<sup>1</sup> идентичен первому по полу, возрасту, и типу населенного пункта, выше среднего оценили потребительские возможности своих домохозяйств 56% опрошенных.

Инструментарий исследования подразумевал выявление мнений респондентов по широкому те-

<sup>1</sup> Размер выборки обусловлен, с одной стороны, достаточностью для получения представления о направленности мнения российской молодежи (доверительный интервал +/- 5%), а, с другой стороны, финансовыми возможностями исследовательского коллектива.

матическому кругу: от представлений об обычаях, традициях, стереотипах, сложившихся в сфере российской экономики, до трудовых, сберегательных и кредитных установок. Нам же, в первую очередь, были важны представления молодежи о формах отношений с работодателями, которые должны были подтвердить либо опровергнуть существующую в научных кругах гипотезу об устойчивости (и культурной специфике) негативных установок молодежи по отношению к работодателям независимо от внешне- и внутриэкономических условий в России.

### КОРЫСТНЫЙ, НЕЧЕСТНЫЙ И СКУПОЙ, ИЛИ ПОЧЕМУ ТРУДОВАЯ МОЛОДЕЖЬ НЕГАТИВНО ОТНОСИТСЯ К СВОИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ

В представлениях российской молодежи за работодателем давно закрепился негативный образ. С одной стороны, по мнению опрошенных, на российском рынке труда широко распространены такие явления, как: несправедливый размер заработной платы ( $i=80,0$ ) и существенная разница в оплате труда между менеджментом и рядовыми сотрудниками ( $i=78,4$ ), готовность работодателя принуждать сотрудников к увольнению по собственному желанию ( $i=70,5$ ), отсутствие у руководства фирмы нужной квалификации ( $i=69,7\%$ ), а также непонятная для большинства персонала система премирования ( $i=68,7$ ) и выплата всей или части зарплаты «в конверте» ( $i=66,4$ ). С другой стороны, респонденты отметили неготовность работодателя вкладываться в развитие своих сотрудников ( $i=47,9$ ), а также неспособность профсоюза отстаивать права работника в случае их нарушения ( $i=43,4$ ). То есть, по мнению большинства опрошенных молодых работников, работодатель – это корыстный, преимущественно скупой и нечестный, но далеко не заботливый субъект.

Примечательно, что представления о работодателе за год практически не изменились даже под воздействием фактора СВО и беспрецедентных экономических санкций, что позволяет говорить о возможно их более глубокой специфике (табл. 1).

С возрастом представления о работодателе становятся хуже, при этом, и самые молодые, и самые старшие респонденты одинаково высоко оценивают корыстные качества руководства компаний. Напротив, у опрошенных с высоким потребительским потенциалом, представления о работодателе намного положительнее, что, видимо, обусловлено их более высокой квалификацией и, как следствие, повышенной заинтересованно-

стью руководства в удержании таких работников в компании (табл. 2).

Представления о работодателе ухудшаются по мере приобретения респондентами опыта официальной занятости, перехода с одного места – работы на другое. Причем, самые негативные представления у тех, кто работает по фрилансу, что может обуславливаться их меньшей защищенностью и «серым» характером работы (показатель «корысть» – 79,4, «скупость» – 68,4, «нечестность» – 69,8 и «забота» – 41,6).

В зависимости от сферы занятости опрошенных представления о работодателе также разнятся. В частности, наибольшую «заботу» со стороны работодателя отмечают занятые в сфере строительства и IT (первые, ввиду более высокой оценки возможностей профсоюзов отстаивать права сотрудников, вторые – большей заинтересованности работодателя в развитии компетенций сотрудников), наименьшую «заботу» отмечают занятые в сфере здравоохранения (по совокупности всех показателей работодатели в этой отрасли получили самую низкую оценку и признаны худшими). Что касается отдельных негативных показателей, то самые «корыстные» работодатели работают в сфере науки, «скупые» – в здравоохранении, «нечестные» – в промышленности (рис. 1).

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ИНСТРУМЕНТ, ГАРАНТИРУЮЩИЙ СТАБИЛЬНОСТЬ

По результатам опроса выяснилось: оформление официального трудового договора представляется для молодежи очень важным решением – 7,9 балла в среднем по десятичной шкале в 2022 г. Примечательно, что по итогам других, совершенно разных исследований результат получался аналогичным: в частности, студенты Финансового университета при Правительстве РФ ( $n=4200$ , московского и региональных филиалов)<sup>2</sup> оценили необходимость этого решения в 8,3 балла, студенты-социологи ( $n=320$ , только бакалавриата, московского филиала Финуниверситета) – 8,1 балла [11]<sup>3</sup>. Опрошенные в 2022 г. отмечали, что трудовой договор – это гарант справедливости, стабильности и уверенности в завтрашнем дне (30%), юридическое закрепление прав и обязанностей каждой из сторон (15%), право на пенсию

<sup>2</sup> Основные характеристики выборки: обучались в московском филиале – 68%, в регионах – 32%; муж. – 35%, жен. – 65%; 83% опрошенных обучались с 1-го по 3-й курс; опыт занятости имели 36%; на бюджетной основе обучались 54%, на коммерческой – 46%.

<sup>3</sup> Более подробно см.: Марков Д.И. Что такое идеальная работа и как на нее устроиться: карьера как форма успеха в представлениях студентов / Д.И. Марков // Социальное пространство. 2021. Т. 7, № 5. DOI: 10.15838/sa.2021.5.32.3. – EDN RFZKTP.



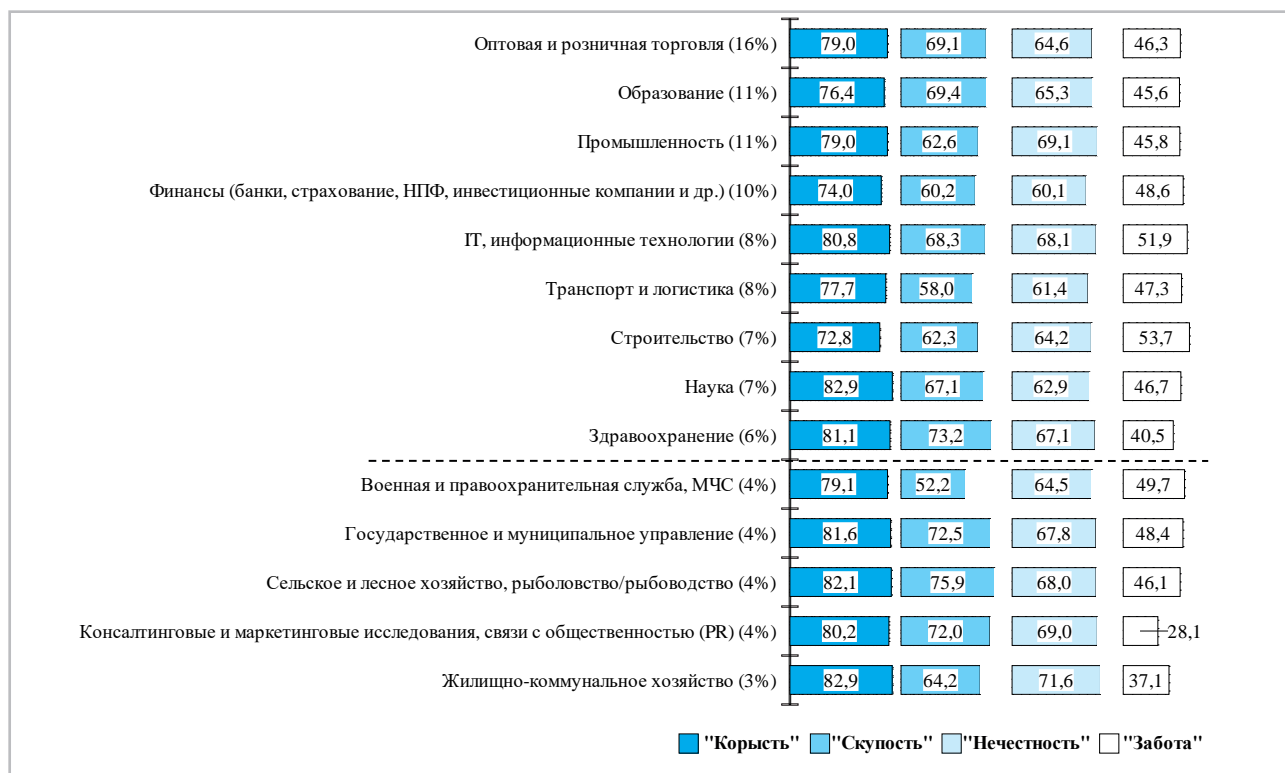


Рис. 1 / Fig. 1. Представления молодежи о работодателе в зависимости от сферы занятости в 2023 году<sup>1</sup>, в индексных пунктах от 0 до 100 / Young people's perceptions of an employer, depending on the field of employment in 2023, in index points from 0 to 100

Источник / Source: результаты авторского исследования / results of the author's research.

<sup>1</sup> Указали, что имеют занятость на момент прохождения опроса, 82% респондентов; значения индексов под чертой имеют скорее справочный характер, т.к. размер групп не превышает 30 респондентов.



Рис. 2 / Fig. 2. Причины смены места работы<sup>1</sup>, в % от опрошенных в 2023 г., имеющих опыт смены места работы, открытый вопрос / Reasons for changing jobs, % of respondents in 2023 who have experience changing jobs, an open question

Источник / Source: результаты авторского исследования / results of the author's research.

<sup>1</sup> Полная формулировка вопроса: «Если Вы меняли место работы, то почему?»

(15%) и минимальный социальный пакет (12%), «белая» зарплата (11%) и официальный трудовой стаж (8%). Важно добавить, что гипотеза авторов о том, что молодые люди заинтересованы в трудо-

вом договоре с целью взятия кредита и ипотеки не подтвердилась: данную причину упомянули всего лишь 2%.

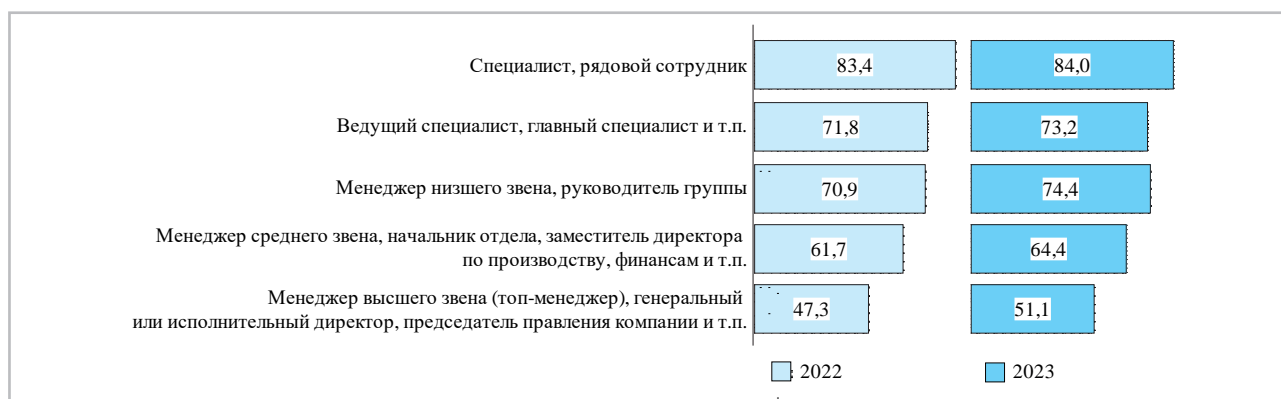


Рис. 3 / Fig. 3. Представления российской молодежи о достижимости различных профессиональных позиций<sup>1</sup>, в индексных пунктах от 0 до 100<sup>2</sup> / Perceptions of Russian youth about the attainability of various professional positions, in index points from 0 to 100

Источник / Source: результаты авторского исследования / results of the author's research.

<sup>1</sup> Полная формулировка вопроса: «По Вашему мнению, какую позицию может занять россиянин «без связей», но имеющий способности и добросовестно делающий свою работу?»

<sup>2</sup> Индекс «оценки достижимости профессиональной позиции» рассчитывался как сумма долей ответов респондентов, помноженных на следующие коэффициенты: «Определенно да» (k=100), «Скорее да» (k=67), «Скорее нет» (k=33), «Определенно нет» (k=0). Индекс варьируется от 0 до 100, где «100» означает уверенность опрошенных в возможности рядового, но добросовестного россиянина достичь заданной позиции, а «0» - уверенность в том, что это невозможно.

### ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ УВОЛЬНЕНИЯ И СМЕНЫ МЕСТА РАБОТЫ

86% опрошенных в 2023 году имели опыт официальной занятости, причем 70% указали, что более половины из них хотя бы раз меняли место работы: 1 раз – 15%, от 2-х до 3-х раз – 36%, 4 и более раз – 19%. Основными причинами увольнения назывались неудовлетворительная заработная плата (41%) и переезд, смена места жительства (14%) (рис. 2).

На отсутствие карьерного роста в качестве причины смены места работы указали лишь 7%, что позволяет косвенно подчеркнуть преимущественно материальный характер взаимоотношений между работодателем и молодыми сотрудниками, для которых он, предположительно, имеет куда большее значение, чем вопрос должностного продвижения внутри организации.

По мнению молодых людей, одних только способностей и добросовестности для карьерного роста в России недостаточно: нужны так называемые «связи». Если занятие начальных позиций (i=84,0) и руководящих должностей низшего звена (i=74,4) представляются вполне достижимыми целями, то попадание в средние (i=64,4) или высшие (i=51,1) эшелоны менеджмента – далеко не всегда. Причем, в сравнении результатов 2022 и 2023 гг. такие установки, как и представления о работодателе, оказались весьма устойчивыми (рис. 3).

Особенно остро проблема профессиональной мобильности воспринимается молодыми людьми, занятыми в сфере финансов, где шансы продвигнуться вверх по карьерной лестнице минимальны, в отличие от сферы ИТ, образования

и науки, а также военной и правоохранительной службы, МЧС (рис. 4).

Видимо поэтому для абсолютного большинства респондентов представляется допустимым размещение своего резюме на рекрутинговых сервисах даже при условии наличия занятости (94% в 2023 г. и 97% в 2022 г.). Примечательно, что для 57% такая установка связана с необходимостью постоянного поиска лучших вариантов работы и, предположительно, запасного потенциального места «на всякий случай». В свою очередь, это позволяет говорить о неуверенности молодых людей в перспективе выстраивания долгосрочных отношений с работодателем (рис. 5).

В частности, среди тех, кто еще не имел опыта официальной занятости, 11% считают такое поведение недопустимым, тогда как среди имеющих такой опыт – 5%. При этом, чаще всего (44%) полагают абсолютно допустимым искать новое место работы те респонденты, для которых опыт официальной занятости является первым (еще ни разу не уволившись), что может обуславливаться представлениями о первой работе, как о «пробном периоде» и получении начального опыта (табл. 3).

### ВЫВОДЫ

Таким образом, в представлениях российской молодежи закреплён негативный образ работодателя, как заинтересованного в извлечении значительной выгоды из своего положения, и незаинтересованного в должном поощрении и развитии своих сотрудников. Взаимосвязь между работодателем и молодым сотрудником имеет преоблада-

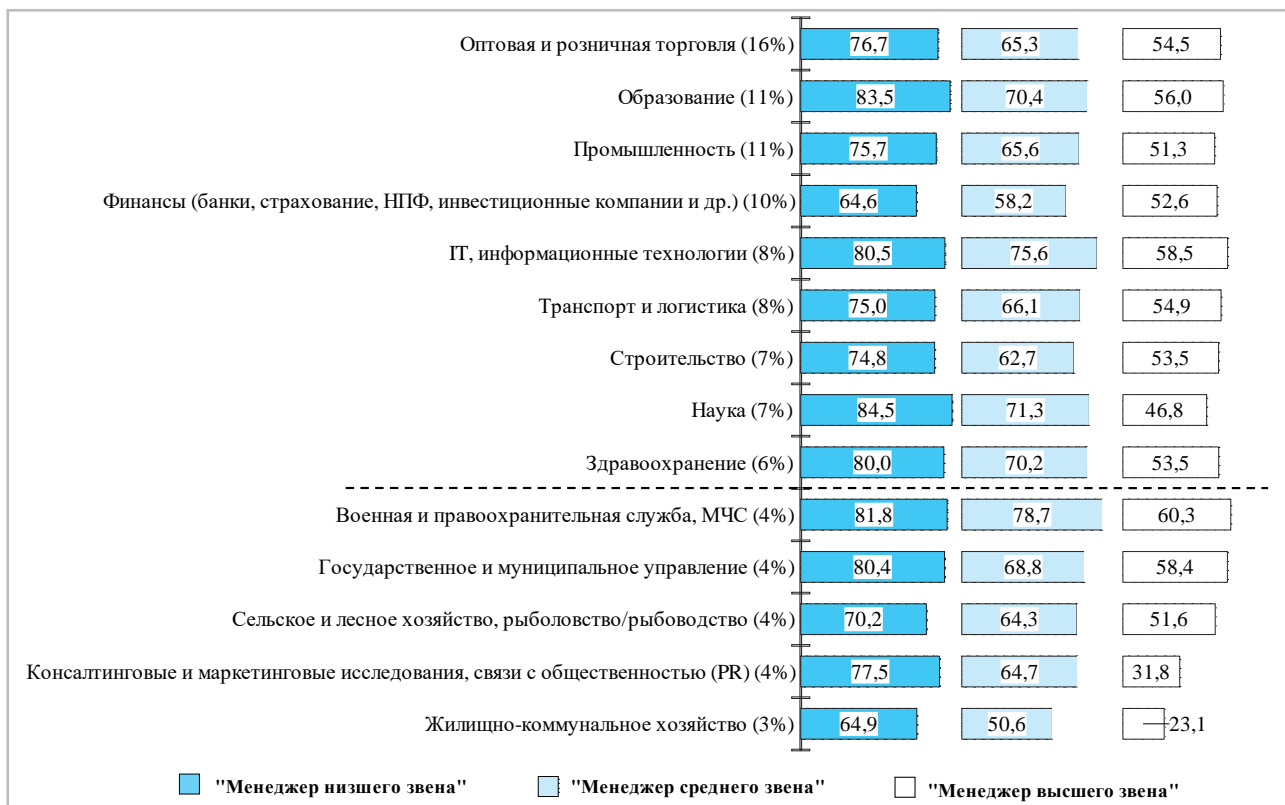


Рис. 4 / Fig. 4. Представления российской молодежи о достижимости различных профессиональных позиций в зависимости от сферы занятости в 2023 г., в индексных пунктах от 0 до 100 / Perceptions of Russian youth about the achievability of various professional positions depending on the area of employment in 2023, in index points from 0 to 100

Источник / Source: результаты авторского исследования / results of the author's research.

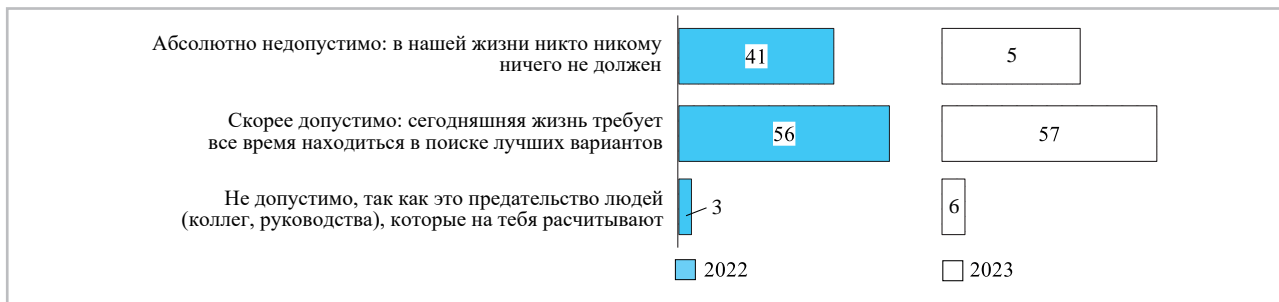


Рис. 5 / Fig. 5. Представления молодежи о допустимости поиска более выгодной работы при наличии занятости<sup>1</sup>, в % от опрошенных в 2022 и 2023 гг. / Perceptions of young people about the admissibility of looking for a more profitable job if they are employed, % of respondents in 2022 and 2023

Источник / Source: результаты авторского исследования / results of the author's research.

<sup>1</sup> Полная формулировка вопроса: «Допустимо ли, работая в организации, размещать свое резюме на рекрутинговых сайтах и т.д., быть открытым для более выгодных предложений других работодателей?»

Таблица 3 / Table 3

Представления российской молодежи о допустимости размещать свое резюме на рекрутинговых сервисах при наличии занятости, в % от опрошенных по группам / Perception of Russian youth about the admissibility of posting their resume on recruiting services if they are employed, % of respondents by groups

Допустимость размещать резюме на рекрутинговых сервисах при наличии занятости / It is permissible to post a resume on recruiting services if there is employment	Пол / Gender		Опыт официальной занятости / Experience of official employment			
	M / Male	Ж / Female	Не работали официально / Didn't work officially	Работали официально / Worked officially	Ни разу не увольнялись / Never quit	Хотя бы раз увольнялись / Have quit at least once
Абсолютно допустимо: в нашей жизни никто никому ничего не должен	40	33	32	38	44	38
Скорее допустимо: сегодняшняя жизнь требует все время находиться	56	59	57	57	53	57
Не допустимо, так как это предательство людей (коллег, руководства)	4	8	11	5	3	5

Источник / Source: результаты авторского исследования / results of the author's research.

ющий материальный характер: в случае ухудшения положения компании, молодые сотрудники, предположительно, начнут покидать ее в числе первых, не стоит ожидать от них всплеска пассионарности.

По мнению авторов, фактор проведения специальной военной операции является значимым для молодежной аудитории, и должен отражаться на ее ожиданиях, установках и моделях поведения. Исследование показало, что представления молодых людей о работодателе, достижимости различных профессиональных позиций, допустимости размещать свое резюме, будучи занятыми, – практически не изменились за период с февраля 2022 по февраль 2023 гг.

Следовательно, можно предполагать, что такие представления и установки могут обуславливаться более глубинными причинами, обусловленными особенностями национальной культуры и социализации.

В свою очередь, работодатель может стимулировать положительные изменения в представлениях молодежи о самом себе:

- способствуя открытости финансово-экономических процессов в организации;
- развивая формы социальной ответственности перед сотрудниками, механизмы обратной связи и реагирования;
- вкладывая в развитие интеллектуального потенциала молодых сотрудников и подключая их к более ответственным процессам создания стоимости;
- демонстрируя вклад своих решений на судьбу организации и ее сотрудников.

Существенным шагом на пути к усилению кооперации между работником и работодателем может служить инвестирование в работника и во взаимоотношения с ним, эффективное взаимодействие между которыми невозможно без доверия, отсутствие которого может привести к конфликтам, недопониманию и снижению производительности труда.

Одной из причин недоверия является неравенство в отношениях между ними: работники считают, что их права не защищены, а работодатели – что работники не выполняют свои обязанности должным образом. В этом же ряду причин – недостаточная прозрачность в отношениях между работником и работодателем: работники не понимают, как принимаются решения, которые касаются их трудовой деятельности, а работодатели не доверяют работникам в отношении конфиденциальной информации.

Для решения проблемы доверия в отношениях между работником и работодателем необходимо установить открытые и прозрачные отношения. Работодатели должны обеспечить защиту прав работников и установить четкие правила и процедуры, которые будут применяться по отношению к ним. Работники, в свою очередь, должны выполнять свои обязанности должным образом и соблюдать правила и процедуры, установленные работодателем. Помимо этого, важно разработать систему обратной связи, чтобы работники могли высказывать свои мнения и предложения, а работодатели могли принимать их во внимание при принятии решений. Это поможет улучшить отношения между работником и работодателем и повысить уровень доверия.

Низкий уровень лояльности работников к работодателям в России является одной из проблем, с которой сталкиваются многие компании. Это может привести к высокой текучести кадров, снижению производительности труда и ухудшению имиджа компании. Одна из причин низкой лояльности – недостаточная забота работодателей о своих сотрудниках, которые видят, что их труд не оценивается должным образом, что они не получают достаточно вознаграждения за свой труд, что у них нет возможности для профессионального роста и развития. Для того, чтобы повысить уровень лояльности работников к работодателям необходимо установить открытые и прозрачные отношения, обеспечить защиту прав работников и установить четкие правила и процедуры по отношению к ним. Работники, в свою очередь, должны выполнять свои обязанности должным образом и соблюдать правила и процедуры, установленные работодателем.

Важно обеспечить работникам возможности для профессионального роста и развития. Работодатели должны предоставлять своим сотрудникам возможность обучения и тренинговых занятий, которые помогут им улучшить профессиональные навыки и повысить квалификацию. Необходимо, наконец, пересмотреть систему вознаграждения и поощрения для работников. Это может быть как материальное вознаграждение, так и нематериальное, например, благодарность от руководства компании. Совокупность этих и других мер, как показывает практика передовых компаний, помогает мотивировать работников и повысить их уровень лояльности к компании.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ахмедов Ф.К. Российский рынок труда в условиях санкций: возможные пути выхода из кризисной ситуации // *Лидерство и менеджмент*. 2023;10(1):357-366. DOI: 10.18334/lim.10.1.117396
2. Коршунова Т.Ю., Моцная О.В. Влияние платформенной занятости на изменение представлений о работнике и работодателе // *Ежегодник трудового права*. 2022;(12):76-91. DOI: 10.21638/spbu32.2022.107
3. Тихонов А.И. Трудовые ценности соискателей при трудоустройстве // *Естественно-гуманитарные исследования*. 2020;29(3):346-352. DOI: 10.24411/2309-4788-2020-10287
4. Марков Д.И. О перспективах исследования экономической культуры российской молодежи / Д.И. Марков // Доходы, расходы и сбережения населения России: тенденции и перспективы: Материалы VII Международной научно-практической конференции, Москва, 30 ноября 2021 года / Отв. редактор А.В. Ярашева. Москва: Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук, 2022;126-131. DOI: 10.19181/conf.978-5-89697-387-4.2022.23. – EDN LTYPSN
5. Пацакула И.И., Кондратьева Д.А. Организационно-управленческие и социально-психологические условия повышения удовлетворенности трудом персонала предприятия // *Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки*. 2020;2(3(8)):103-108.
6. Подольян Е.А. Исследование удовлетворенности персонала условиями труда: факторы, методы и результаты // *Вестник Самарского муниципального института управления*. 2019;(2):7-13.
7. Зыкина Т.А. Повышение лояльности работников как основа современной стратегии работодателей в России и отдельных зарубежных странах. В книге: Право и экономика: междисциплинарные подходы в науке и образовании. Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017;21-25.
8. Стубер В.В. Инновационные подходы и методы управления персоналом в развитии современной организации // *Инновационная наука*. 2023;(6-1):99-102.
9. Ключко В.Н. Формирование системы участия работников в управлении европейскими компаниями: правовые и исторические аспекты // *Менеджмент в России и за рубежом*. 2022;(3):71-79.
10. Предпринимательские установки как элемент финансово-экономической культуры студенческой молодежи / О.А. Александрова, А.Г. Тюриков, Д.А. Кунижева [и др.] // *Народонаселение*. 2022;25(3):103-115. DOI: 10.19181/population.2022.25.3.8. – EDN HGLAHT
11. Марков Д.И. Что такое идеальная работа и как на нее устроиться: карьера как форма успеха в представлениях студентов // *Социальное пространство*. 2021;7(5). DOI: 10.15838/sa.2021.5.32.3. – EDN RFZKTP

## REFERENCES

1. Akhmedov F.K. Russian labor market under sanctions: possible ways out of the crisis. *Liderstvo i menedzhment = Leadership and Management*. 2023;10(1):357-366. DOI: 10.18334/lim.10.1.117396 (In Russ.).
2. Korshunova T.Yu., Motsnaya O.V. The impact of platform employment on changing perceptions of the employee and the employer. *Ezhegodnik trudovogo prava = Yearbook of Labor Law*. 2022;(12):76-91. DOI: 10.21638/spbu32.2022.107 (In Russ.).
3. Tikhonov A.I. Labor values of applicants for employment. *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya = Natural Humanitarian Research*. 2020;29(3):346-352. DOI: 10.24411/2309-4788-2020-10287 (In Russ.).
4. Markov D.I. On the prospects for the study of the economic culture of Russian youth. Income, expenses and savings of the Russian population: trends and prospects: Proceedings of the VII International scientific and practical conference, Moscow, November 30, 2021 / Ed. editor A.V. Yarasheva. - Moscow: Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences. 2022. p. 126-131. DOI 10.19181/conf.978-5-89697-387-4.2022.23. – EDN LTYPSN. (In Russ.).
5. Patsakula I.I., Kondratieva D.A. Organizational, managerial and socio-psychological conditions for increasing the satisfaction with the work of the personnel of the enterprise. *Vestnik Kaluzhskogo universiteta. Seriya 1. Psihologicheskie nauki. Pedagogicheskie nauki = Bulletin of the Kaluga University. Series 1. Psychological sciences. Pedagogical Sciences*. 2020;2(3(8)):103-108.
6. Podolyan E.A. Study of staff satisfaction with working conditions: factors, methods and results. *Vestnik Samarskogo municipal'nogo instituta upravleniya = Bulletin of the Samara Municipal Institute of Management*. 2019;(2):7-13. (In Russ.).
7. Zykina T.A. Increasing the loyalty of employees as the basis of the modern strategy of employers in Russia and certain foreign countries. In the book: Law and economics: interdisciplinary approaches in science and education. Moscow State Law University named after O. E. Kutafin (MSLA). 2017. p. 21-25. (In Russ.).
8. Stuber V.V. Innovative approaches and methods of personnel management in the development of a modern organization. *Innovacionnaya nauka = Innovative Science*. 2023;(6-1):99-102. (In Russ.).
9. Klyuchko V.N. Formation of a system of employee participation in the management of European companies: legal and historical aspects. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and Abroad*. 2022;(3):71-79. (In Russ.).
10. Aleksandrova O.A., Tyurikov A.G., Kunizheva D.A. [et al.] Entrepreneurial attitudes as an element of the financial and economic culture of student youth. *Narodonaselenie = Population*. 2022;25(3):103-115. –DOI 10.19181/population.2022.25.3.8. EDN HGLAHT. (In Russ.).
11. Markov D.I. What is the ideal job and how to get it: a career as a form of success in the minds of students. *Social'noe prostranstvo = Social Space*. 2021;7(5). DOI 10.15838/sa.2021.5.32.3. EDN RFZKTP. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Наталья Валерьевна Алиперова** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия  
**Natalya V. Alikperova** – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher of the Institute of Socio-Economic Studies of Population Federal Center of Theoretical and Applied Sociology RAS, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-5028-078X>  
 natalie\_danilina@mail.ru



**Дмитрий Игоревич Марков** – исследовательский менеджер Департамента социальных исследований Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ); ассистент Департамента социологии, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия  
**Dmitrii I. Markov** – Research Manager, Department of Social Research at the Russian Public Opinion Research Center (VCIOM); Assistant, Department of Sociology, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-9380-0506>  
 DIIMarkov@fa.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 10.07.2023; после рецензирования 12.09.2023, принята к публикации 15.09.2023.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 10.07.2023; revised on 12.09.2023 and accepted for publication on 15.09.2023. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## КНИЖНОЕ ОБОЗРЕНИЕ

**Труд и социальная политика в России***Коллективная монография*

Под общ. ред. Е.В. Вашаломидзе

Москва: Директ-Медиа, 2023. — 164 с. ; ISBN 978-5-4499-3942-5

Монография посвящена памяти известного ученого, создателя единственной в России научной школы в области формирования современной системы социального страхования Валентина Дементьевича Роика (1947–2020 гг.).

В монографии рассмотрены современные проблемы развития социально-трудовых отношений в новых условиях функционирования экономики России. Представлены точки зрения исследователей по таким направлениям, как институт обязательного пенсионного страхования, роль негосударственных пенсионных фондов, занятость населения России, заработная плата, развитие кадрового потенциала, возможности новых профессий, модернизация подходов к формированию и реализации государственной и корпоративной социальной политики.

Монография будет полезна ученым-исследователям, преподавателям, аспирантам, студентам, специалистам в области социального страхования и пенсионных систем, специалистам министерств и ведомств социального, финансового и правового блока, депутатам законодательных собраний всех уровней, представителям профсоюзов и работодателям, занимающимся и интересующимся вопросами труда и социальной политики на современном этапе развития экономики страны.

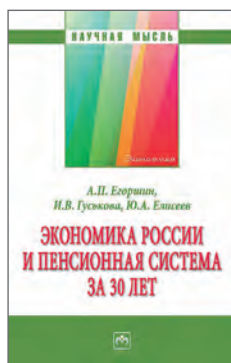
**Безопасность и экономика труда: актуальные проблемы и решения***Монография*

С.А. Маженов

Москва: Юстицинформ, 2023. – 280 с. ISBN 978-5-7205-1895-0

Монография описывает подходы и инструменты раскрытия и полного использования потенциала сотрудников организации, которые способствуют не только сохранению жизни и здоровья человека на рабочем месте, но и делают его осознанным и вовлеченным участником трудового процесса, что является истинным источником успешного развития любых организаций и общества в целом.

Монография будет полезна руководителям предприятий и организаций, в том числе органов государственного управления, руководителям и специалистам служб охраны труда, качества, управления персоналом, бизнес-тренерам, преподавателям и студентам старших курсов; для любого читателя, кто искренне заинтересован в раскрытии потенциала человека, развитии культуры безопасности персонала, повышении эффективности и надежности деятельности своих предприятий и организаций.

**Экономика России и пенсионная система за 30 лет***Серия Научная мысль*

А.П. Егоршин, И.В. Гуськова, Ю.А. Елисеев

Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2023. 337 с. ISBN 978-5-16-018136-3

Монография посвящена российской пенсионной системе. В первом разделе осуществлен экономико-социальный анализ реформ в России за 30 лет, рассмотрены трансформация экономики и замена административной экономики на рыночную, проведенные в 1991–2000 гг., финансовый кризис и подъем экономики России в 2001–2010 гг. Раскрыты источники роста экономики России и экономическая стратегия и будущее России в условиях санкций Запада после 2022 г. Во втором разделе исследовано становление пенсионной системы России в период трансформации экономики, рассмотрена реформа пенсионной системы России в 2001–2021 гг. Предложены методики расчета заработка и пенсионного капитала ученых и военнослужащих. Изложены основы пенсионных систем стран Азии и Европы и рекомендации по совершенствованию пенсионной системы России на перспективу. Предназначена для специалистов и ученых, работающих в области макроэкономики и пенсионной системы России.

## СОДЕРЖАНИЕ ЖУРНАЛА ЗА 2023 ГОД

## №1

## СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Ранжирование научных журналов: квартильный зарубежный пример или начало российской практики ..... 5

## ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС

А.Ф. Степуть

Теоретико-методологические основы формирования системной конкурентоспособности рабочей силы ..... 8

## РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

В.Л. Вуколов

Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: взаимовлияние, особенности и тенденции развития ..... 24

В.Н. Бобков, Е.В. Одинцова, В.И. Рязанцев

Прекаризация занятости и ее особенности в поколенных группах работников в оценках профсоюзных экспертов ..... 31

В.В. Комаровский

Современные миграционные потоки на постсоветском пространстве ..... 41

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

К.Г. Кязимов

Воспроизводство квалифицированных кадров: проблемы, тенденции, перспективы ..... 54

Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская

Оценка HR-компетенций специалистов кадровых служб государственных органов ..... 60

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

Коммерциализация высшего и среднего профессионального образования в России с позиции подготовки рабочей силы ..... 71

## ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

А.А. Разумов, О.В. Селиванова

Влияние детских пособий и компенсационных выплат на снижение уровня бедности в регионах РФ ..... 83

## ОХРАНА ТРУДА

Е.С. Кубишин

Проблемы достоверности учета профессиональной заболеваемости в России и пути их решения ..... 94

Н.А. Самарская

Формирование современной модели охраны труда с применением метода «Черный ящик» ..... 108

## ДЕМОГРАФИЯ

К.А. Субхангулова

Семейная политика скандинавских стран: реакция на демографические вызовы ..... 117

Н.В. Горошко, С.В. Пацала

Долгожители в демографической структуре населения России ..... 131

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Т.Г. Озерникова, А.А. Борисова, К.В. Нагапетян

Некоторые тенденции трансформации HR-процессов в условиях удаленной работы ..... 145

## НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ

Книжное обозрение ..... 160

## №2

## СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

Н.А. Волгин

Воспроизводственный классический и современный уточнённый подходы к пониманию рынка труда и занятости ..... 5

## ТРУД И СОЦИУМ

В.Л. Вуколов

Особенности нормативно-правового регулирования использования цифровых технологий на рынке труда и в сфере трудовых отношений ..... 8

## ДЕМОГРАФИЯ

Л.Л. Рыбаковский, О.Л. Рыбаковский

Депопуляция в России: итоги за 1992–2022 гг., компоненты, компенсация миграцией на региональном уровне ..... 16

А.А. Ткаченко

Миграционные интересы и устремления стран СНГ ..... 27

## РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

А.Л. Сафонов, С.О. Песков

Формирование источников резервной рабочей силы в России из числа осужденных лиц ..... 38

О.В. Забелина, М.В. Сергеева

Проблемы и риски развития агентской занятости в Российской экономике ..... 50

Е.Н. Синдяшкина

Неформальная занятость в условиях трансформации современного рынка труда ..... 59

Г.В. Леонидова, Г.В. Белехова

Качественная занятость в Вологодской области: критерии и особенности динамики в условиях нестабильности ..... 71

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Л.Г. Миляева

Теоретико-методические аспекты стратегического управления персоналом предприятия ..... 87

С.Н. Смирнов

Цифровизация в Российских домохозяйствах: региональные различия ..... 100

## ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

А.А. Федченко, А.Б. Вешкурова

Драйверы повышения производительности труда: вариативность, степень и способы оценки влияния ..... 109

**ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА**

О.В. Селиванова, Н.Ю. Коробкова

Социальная поддержка женщин в России в контексте повышения рождаемости: проблемы и перспективы..... 119

**ОХРАНА ТРУДА**

Н.А. Самарская

Особенности и принципы формирования системы охраны труда на базе межкомпонентных отношений ..... 130

**СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**

Е.Ю. Астраханцева, А.В. Кучумов, Л.Т. Печеная, А.А. Цыганов

Профессиональное выгорание: критерии оценки и способы своевременного предотвращения ..... 141

**НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ**

Книжное обозрение..... 152

**№3****СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА**

Н.А. Волгин

Изменение критериев и показателей публикационной активности в системе государственной научной аттестации ..... 5

**ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС**

И.Д. Мацкуляк

Рынок труда: критика околонучного взгляда..... 8

**РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ**

Б.Г. Збышко, А.Ф. Степуть

Конкурентоспособность рабочей силы: научные и околонучные подходы к ее оценке..... 17

Т.О. Разумова, П.С. Лебедева

Влияние требуемых работодателем компетенций на уровень предлагаемой заработной платы на российском рынке труда..... 29

**ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА**

А.Л. Сафонов, Ю.В. Долженкова, А.Б. Вешкурова

Факторы бедности работающего населения и пути ее снижения..... 46

А.В. Кашепов

Пенсионная реформа: предварительные результаты и оценка их влияния на экономическое положение старших возрастных групп населения ..... 56

А.А. Разумов, О.В. Селиванова

Основные причины и характеристики бедности работающего населения ..... 68

**ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА**

А.И. Щербаков

Измерение производительности труда..... 80

**УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ**

Е.А. Черных

Качество трудовой жизни и удовлетворенность работой российских женщин и мужчин: сравнительный анализ ..... 87

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

А.Д. Зверева, В.В. Перская, Т.Н. Мамедов

«S»-компонента в деятельности российских компаний как составляющая ESG-стратегии..... 104

М.А. Шестаков, М.В. Данилина

Формирование единого методического подхода к планированию численности работников системы долговременного ухода ..... 115

Е.В. Вашаломидзе

Передовые практики организации и внедрения дистанционных форм занятости..... 122

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Е.Д. Катуйский, А.А. Иванов

Человеческий капитал в IT-индустрии, экономическая безопасность и технологический суверенитет ..... 130

И.А. Волошина, Н.М. Савина, И.И. Мухина

Определение востребованных профессий для отдельных категорий работников: методология и результаты..... 138

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

Кадровый балласт, или почему система высшего образования не успевает за трансформацией рынка труда..... 153

Н.И. Фадин, В.А. Темиров

Восстановление человеческого и физиологического капиталов у инвалидов трудоспособного возраста на основе методики МКФ..... 165

**НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ**

Книжное обозрение..... 182

**№4****СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА**

Н.А. Волгин

ВАК – 90: испытание временем..... 5

**ТРУД И СОЦИУМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАКУРС**

В.М. Зуев, П.Н. Новиков, М.С. Ишина

Человеческий фактор современной экономики: тенденции изменения содержания понятий ..... 8

**РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ**

М.Е. Баскакова

Гендерная профессиональная сегрегация и уровень общей безработицы мужчин и женщин ..... 18

А.С. Кузь, В.И. Джума

Применение непараметрического метода для анализа изменений на рынке публичных вакансий под влиянием пандемии ..... 28

А.В. Попов, Т.С. Соловьева

Особенности и перспективы развития сферы труда и занятости в Вологодской области..... 41

Е.Ю. Шубина

Формирование современной модели ценностного предложения работодателя в условиях глобальной трансформации рынка труда ..... 54



**ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА****И.А. Прошин**

Оценка влияния основных комплексов мер социальной поддержки на малоимущие домохозяйства ..... 63

**ДЕМОГРАФИЯ****В.В. Комаровский**

Организованный набор трудовых мигрантов и факторы, влияющие на его развитие ..... 70

**Н.В. Горошко, С.В. Пацала**

Социальные факторы смертности мужского населения: Россия на мировом фоне..... 81

**ОХРАНА ТРУДА****И.В. Цирин**

Актуализация архитектуры и модели нормативно-правового регулирования в сфере охраны труда..... 97

**М.С. Москвина**

Работы в ограниченных и замкнутых пространствах: анализ производственного травматизма и мероприятий по его снижению в субъектах РФ..... 112

**НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА****В.Н. Никитин**

Научная организация труда как один из элементов устойчивого развития железнодорожного транспорта..... 123

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО****Н.Ю. Коробкова**

Единое пособие на ребенка в системе мер социальной поддержки в современных условиях: оценка влияния на основе моделирования доходов ..... 132

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ****Н.М. Сладкова, О.А. Воскресенская, С.А. Петрова**

Зрелость кадровой службы как условие клиентоцентричности при работе с внутренним клиентом в органах государственной власти ..... 143

**В.С. Харченко**

Увольнение сотрудников в российских компаниях: опыт социологического исследования ..... 157

**Д.М. Камари**

К вопросу о мобильности и иммобильности рабочей силы в России и в мире..... 171

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ****О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, И.В. Околелых**

Кадровый дефицит на современном рынке труда России: проявления, причины, тренды, меры преодоления ..... 179

**СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА****Н.В. Аликперова, Д.И. Марков**

Российская молодежь о работодателях и трудовых отношениях. Результаты социологического опроса ..... 190

**НОВЫЕ КНИГИ И ТРУДЫ**

Книжное обозрение ..... 199

Содержание журнала за 2023 год..... 200

**CONTENTS OF THE JOURNAL FOR 2023****№1****EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS****Volgin N.A.**

Rating of Scientific Journals: Quartile Foreign Example or the Beginning of the Russian Practice ..... 5

**LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE****Stepus A.F.**

Theoretical and Methodological Foundations of the Formation of Systemic Competitiveness of the Labor Force ..... 8

**LABOR MARKET AND EMPLOYMENT****Vukolov V.L.**

Digital Economy and Labor Market, Digital Technologies and Labor Relations: Mutual Influence, Features and Development Trends..... 24

**Bobkov V.N., Odintsova E.V., Ryazantsev V.I.**

Precarization of Employment and its Features in Generational Groups of Employees in the Assessments of Trade Union Experts ..... 31

**Komarovsky V.V.**

Modern Migration Flows in the Post-Soviet Space ..... 41

**HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS****Kyazimov K.G.**

Reproduction of Qualified Personnel: Problems, Trends, Prospects..... 54

**Sladkova N.M., Voskresenskaya O.A.**

Assessment of Competencies of HR Specialists of State Bodies ..... 60

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

Commercialization of Professional Education in Russia in the Perspective of Workforce raining..... 71

**INCOMES AND SALARIES****Razumov A.A., Selivanova O.V.**

The Impact of Child Benefits and Compensation Payments on Poverty Reduction in the Regions of Russia..... 83

**HEALTH AND SAFETY****Kubishin E.S.**

Reliability of Occupational Morbidity Accounting in Russia: Problems and Solutions ..... 94

**Samarskaya N.A.**

Formation of a Modern Model of Labor Protection Using the "Black Box" Method..... 108

**DEMOGRAPHY****Subkhangulova K.A.**

Family Policy of the Scandinavian Countries: Response to Demographic Challenges ..... 117

**Goroshko N.V., Patsala S.V.**

Centenarians in the Demographic Structure of the Russian Population ..... 131

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT****Ozernikova T.G., Borisova A.A., Nagapetyan K.V.**

Some Transformation Trends of HR Processes in Remote Work..... 145

**NEW BOOKS AND RESEARCH**

Book Review ..... 160

**№2****EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS****Volgin N.A.**

Reproductive Classic and Modern Refined Approaches to Understanding the Labor Market and Employment ..... 5

**LABOR AND SOCIETY****Vukolov V.L.**

Features of the Legal Regulation of Digital Technologies in the Labor Market and in the Field of Labor Relations ..... 8

**DEMOGRAPHY****Rybakovskiy L.L., Rybakovskii O.L.**

Depopulation in Russia: Results for 1992–2022, Components and Compensation by Migration at the Regional Level ..... 16

**Tkachenko A.A.**

Migration Interests and Aspirations of the CIS Countries ..... 27

**LABOR MARKET AND EMPLOYMENT****Safonov A.L., Peskov S.O.**

Problems of Formation of Sources of Labor Force Reserve in Russia from Among Convicted Persons..... 38

**Zabelina O.V., Segreeva M.V.**

Problems and Risks of Agency Employment Development in the Russian Economy ..... 50

**Sindyashkina E.N.**

Informal Employment in the Conditions of Transformation of the Modern Labor Market ..... 59

**Leonidova G.V., Belehova G.V.**

High-Quality Employment in the Vologda Region: Criteria and Features of Dynamics in the Context of Instability ..... 71

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT****Milyaeva L.G.**

Theoretical and Methodological Aspects of Strategic Personnel Management of the Enterprise..... 87

**Smirnov S.N.**

Digitalization in Russian Households: Regional Differences..... 100

**LABOR PRODUCTIVITY****Fedchenko A.A., Veshkurova A.B.**

Drivers of Labor Productivity Increase: Variability, Degree and Methods of Impact Assessment ..... 109

**INCOMES AND SALARIES****Selivanova O.V., Korobkova N.Yu.**

Social Support for Women in Russia in Conditions of Increasing Birth Rate: Problems and Prospects..... 119

**HEALTH AND SAFETY****Samarskaya N.A.**

Features and Principles of Labor Protection System Formation Based on Intercomponent Relations..... 130

**SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR****Astrakhantseva E.Yu., Kuchumov A.V., Pechenaya L.T., Tsyganov A.A.**

Professional Burnout: Assessment Criteria and Measures of Timely Prevention ..... 141

**NEW BOOKS AND RESEARCH**

Book Review..... 152

**№3****EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS****N.A. Volgin**

Changing the Criteria and Indicators of Publication Activity in the State Scientific Attestation System ..... 5

**LABOR AND SOCIETY: THEORETICAL PERSPECTIVE****I.D. Matskulyak**

Labor Market: Criticism of the Near-Scientific Approach..... 8

**LABOR MARKET AND EMPLOYMENT****B.G. Zbyshko, A.F. Stepus**

Labor Force Competitiveness: Scientific and Near-Scientific Approaches to its Assessment ..... 17

**T.O. Razumova, P.S. Lebedeva**

The Impact of the Competencies Required by the Employer on the Proposed Salary in the Russian Labor Market ..... 29

**INCOMES AND SALARIES****A.L. Safonov, Yu.V. Dolzhenkova, A.B. Veshkurova**

Factors of Poverty of the Working Population and Ways to Reduce It ..... 46

**A.V. Kashepov**

Pension Reform: Preliminary Results and Assessment of Their Impact on the Economic Situation of Older Age Groups of the Population..... 56

**A.A. Razumov, O.V. Selivanova**

Main Causes and Characteristics of Working Poverty ..... 68

**LABOR PRODUCTIVITY****A.I. Shcherbakov**

Measuring Labor Productivity..... 80

**QUALITY AND STANDARD OF LIVING****E.A. Chernykh**

Quality of Working Life and Job Satisfaction of Russian Women and Men: A Comparative Analysis ..... 87

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

A.D. Zvereva, V.V. Perskaya, T.N. Mamedov

The S-Component in the Activities of Russian Companies as a Constituent Element of the ESG Strategy ..... 104

M.A. Shestakov, M.V. Danilina

Formation of a Unified Methodological Approach to Planning the Number of Long-Term Care Workers..... 115

E.V. Vashalomidze

Best Practices in Organizing and Implementing Remote Types of Employment..... 122

**HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**

E.D. Katulsky, A.A. Ivanov

Human Capital in the IT Industry, Economic Security and Technological Sovereignty..... 130

I.A. Voloshina, N.M. Savina, I.I. Mukhina

Determination of Professions in Demand for Certain Categories of Workers: Methodology and Results ..... 138

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

Personnel Ballast or Why the Higher Education System Does Not Keep Up with Labor Market Transformations..... 153

N.I. Fadin, V.A. Temirov

Restoration of Human and Physiological Capital of Disabled People of Working Age Based on the ICF Methodology ..... 165

**NEW BOOKS AND RESEARCH**

Book Review..... 182

**№4****EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS**

Volgin N.A.

Highest Attestation Commission – the '90s: Test of Time ..... 5

**LABOR AND SOCIETY: A THEORETICAL PERSPECTIVE**

Zuev V.M., Novikov P.N., Ishina M.S.

Human Factor of the Modern Economy: Trends in Changing the Content of Concepts..... 8

**LABOR MARKET AND EMPLOYMENT**

Baskakova M.E.

Gender Professional Segregation and the Level of General Unemployment of Men and Women..... 18

Kuts A.S., Dzhuma V.I.

Application of a Non-Parametric Method to Analyse Changes in the Public Vacancy Market Influenced by the Pandemic ..... 28

Popov A.V., Soloveva T.S.

Features and Prospects of the Labor and Employment Development in the Vologda Region ..... 41

Shubina E.Yu.

Formation of a Modern Employer Value Proposition Model in Conditions of the Global Transformation of the Labor Market..... 54

**INCOMES AND SALARIES**

Proshin I.A.

Assessment of the Impact of Main Social Support Measures on Low-Income Households..... 63

**DEMOGRAPHY**

Komarovskiy V.V.

Organized Recruitment of Labor Migrants and Factors Affecting Its Development ..... 70

Goroshko N.V., Patsala S.V.

Social Factors of Male Mortality: Russia at the World Background ..... 81

**HEALTH AND SAFETY**

Tsirin I.V.

Updating the Architecture and Model of Legal and Regulatory Framework in the Field of Labor Protection ..... 97

Moskvina M.S.

Working in Confined and Enclosed Spaces: Analyses of Occupational Injury Rate and Measures to Reduce it in the Constituent Entities of the Russian Federation ..... 112

**LABOR RATIONING**

Nikitin V.N.

Scientific Organization of Labor as One of the Main Elements of the Sustainable Development of Railway Transport..... 123

**SOCIAL PROTECTION AND SOCIAL PARTNERSHIP**

Korobkova N.Yu.

Standard Child Allowance in the System of Social Support Measures in Current Conditions: Impact Assessment Based on Income Modeling... 132

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

Sladkova N.M., Voskresenskaya O.M., Petrova S.A.

HR Service Maturity as a Condition for Client-Centricity When Working with Internal Customers in Public Authorities ..... 143

Kharchenko V.S.

Employee Resignation in Russian Companies: Experience of Sociological Research ..... 157

Kamari D.M.

On the Issue of (Im)Mobility of Labor Forces in Russia and in the World ..... 171

**HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS**

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

Personnel Shortage in the Current Russian Labor Market: Manifestations, Causes, Trends, Measures to Overcome It ..... 179

**SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR**

Alikperova N.V., Markov D.I.

Russian Youth About Employers and Labor Relations. Results of the Sociological Survey..... 190

**NEW BOOKS AND RESEARCH**

Book Review..... 199

Table of Contents: 2023..... 200

## 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](mailto:nvolgin@vcot.info); [journal-ecotrud@vcot.info](mailto: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.ppressa-rf](http://www.ppressa-rf), индекс 66271)
- Через интернет-магазин «Пресса по подписке» (<https://www.akc.ru>)  
[https://www.ppressa-rf.ru/cat/1/edition/y\\_e66271/](https://www.ppressa-rf.ru/cat/1/edition/y_e66271/)  
[https://www.akc.ru/itm/sot\\_sialno-trudovy\\_ie-issledovaniy\\_a/](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](mailto:sokolovaAS@vcot.info)
- Отправить письмо почтой России по адресу: **105043, г. Москва, улица 4-я Парковая, 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](mailto:vcot@vcot.info)  
<http://www.vcot.info>

УРАЛЬСКИЙ  
МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ФИЛИАЛ  
620142, г. Екатеринбург,  
ул. Щорса, д. 15,  
E-mail: [umco@umco.ru](mailto:umco@umco.ru)  
Тел.: +7 (343) 266-26-85